

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI
INTERNAL AUDITOR (STUDY EMPIRIS) PADA PT.
WICAKSANA O.I, Tbk CABANG PEKANBARU RIAU**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**



OLEH :

**MARDIANI
10673004984**

JURUSAN AKUNTANSI S1

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
2010**

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI INTERNAL AUDITOR (STUDY EMPIRIS) PADA PT. WICAKSANA OI,Tbk CABANG PEKANBARU RIAU

Oleh: MARDIANI

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah tugas rangkap, laporan tidak tertulis dan tingkat pendidikan mempengaruhi fungsi internal auditor (study empiris) PT. Wicaksana OI, Tbk Cab Pekanbaru Riau. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi fungsi internal auditor pada PT. Wicaksana OI, Tbk Cab pekanbaru Riau, untuk memberikan saran-saran semampu penulis yang menyangkut perbaikan tentang tugas rangkap, laporan yang tidak tertulis dan tingkat pendidikan yang telah di laksanakan di PT. Wicaksana OI, Tbk Cab Pekanbaru Riau.

Yang menjadi populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. wicaksana OI,Tbk Cab Pekanbaru Riau. Yaitu berjumlah 53 orang terdiri dari 3 orang kepala utama, 4 orang kepala bagian, 16 orang staff bagian, 12 orang karyawan salesman, 4 orang helper, 10 orang supir, dan 4 orang satpam.

Setelah peneliti melakukan penelitian terhadap tugas rangkap, laporan tidak tertulis, dan tingkat pendidikan (variabel independen) atas pengaruhnya terhadap fungsional internal auditor (variable dependen), maka dapat di simpulkan bahwa tugas rangkap mampu mempengaruhi sebesar 0.736 yang merupakan faktor yang paling dominan yang mampu mempengaruhi fungsional internal auditor pada PT. Wicaksana OI, Tbk Cab Pekanbaru Riau yaitu lebih dari 50 % dalam penelitian ini. Kedua laporan tidak tertulis mampu mempengaruhi sebesar 0.406, dan terakhir tingkat pendidikan mempengaruhi sebesar 0.161 yang merupakan faktor yang mempengaruhi fungsional internal auditor pada PT.Wicaksana OI,Tbk Cab Pekanbaru Riau.

Berdasarkan hasil diatas maka dapat dikatakan bahwa sudah saatnya PT. Wicaksana OI,Tbk Cab Pekanbaru Riau merubah sistem struktur organisasi yang ada pada perusahaan tersebut, bukan hanya di berikan pada satu kebijakan saja, namun berikanlah pekerjaan yang ada pada ahlinya dan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan ini dengan baik dalam artian berikan pekerjaan dan tanggung jawab sendiri-sendiri.

Kata Kunci: *Tugas rangkap, Laporan tidak tertulis, Tingkat pendidikan dan Fungsi internal auditor.*

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GRAFIK	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
1.5. Sistematika Penulisan	9

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1. Pengertian Internal Auditing	11
2.2. Fungsi Dan Tujuan Internal Auditing	14
2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Fungsi Internal Auditor.....	18
2.4. Kedudukan Internal auditor dalam struktur organisasi	27
2.5. Hubungan Pengendalian Internal Dan Pemeriksaan Intern	29
2.6. Perbedaan Internal Auditor Dan Eksternal Auditor	30
2.7. Laporan Internal Auditor.....	31
2.8. Pandangan Islam	36
2.9. Pengujian Data	39

2.10. Kerangka Konseptual	40
2.11. Hipotesa	41
2.12. Operasional Variabel.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian	44
3.2. Desain Penelitian.....	44
3.3. Populasi Dan Sampel	44
3.4. Pengembangan Instrumen	45
3.5. Metode Analisis Data.....	45
3.5.1. Uji Normalitas (<i>Kolmogorov- Smirnow</i>).....	45
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	46
3.5.3. Uji Asumsi Klasik.....	46
3.6. Uji Hipotesis	48
3.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji t)	49
3.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F).....	50
3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2).....	50

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.2. Struktur Organisasi	51
4.3. Aktivitas Perusahaan.....	60

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Responden	63
5.2. Analisis Data	65
1. Normalitas (Uji <i>Kolmogorov- Smirnow</i>).....	65

2. Kualitas Data.....	66
3. Uji Asumsi Klasik.....	74
5.3. Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan.....	78

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan	85
6.2. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan-persaingan diantara perusahaan, sehingga perlu pemikiran yang makin kritis atas pemanfaatan secara optimal Perusahaan, baik milik negara maupun swasta sebagai suatu pelaku ekonomi tidak bisa lepas dari kondisi globalisasi ekonomi dewasa ini. Era globalisasi akan mempertajam penggunaan berbagai sumber dana dan daya yang ada. Sebagai konsekuensi logis dari timbulnya persaingan yang semakin tajam, ada tiga kemungkinan yaitu mundur, bertahan atau tetap unggul dan bahkan semakin berkembang. Agar perusahaan dapat bertahan atau bahkan berkembang diperlukan upaya penyehatan dan penyempurnaan meliputi peningkatan produktivitas, efisiensi serta efektifitas pencapaian tujuan perusahaan. Menghadapi hal ini, berbagai kebijakan dan strategi terus diterapkan dan ditingkatkan. Kebijakan yang ditempuh manajemen antara lain meningkatkan pengawasan dalam perusahaan (*internal control*).

Dalam perusahaan, pelaksanaan pengawasan dapat dilaksanakan secara langsung oleh pemiliknya sendiri dan dapat pula melalui sistem internal control. Dengan semakin berkembangnya perusahaan maka kegiatan dan masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks, sehingga semakin sulit bagi pihak pimpinan untuk melaksanakan pengawasan secara langsung terhadap seluruh aktivitas perusahaan.

Untuk menjaga agar sistem internal control ini benar-benar dapat dilaksanakan, maka sangat diperlukan adanya internal auditor atau bagian

pemeriksaan intern. Fungsi pemeriksaan ini merupakan upaya tindakan pencegahan, penemuan penyimpangan-penyimpangan melalui pembinaan dan pemantauan internal control secara berkesinambungan. Bagian ini harus membuat suatu program yang sistematis dengan mengadakan observasi langsung, pemeriksaan dan penilaian atas pelaksanaan kebijakan pimpinan serta pengawasan sistem informasi akuntansi dan keuangan lainnya.

Internal auditor adalah orang atau badan yang melaksanakan aktivitas internal auditing. Oleh sebab itu internal auditor senantiasa berusaha untuk menyempurnakan dan melengkapi setiap kegiatan dengan penilaian langsung atas setiap bentuk pengawasan untuk dapat mengikuti perkembangan dunia usaha yang semakin komplek

Pentingnya peranan internal auditor dan kebutuhan akan seorang internal auditor sangat dirasakan oleh perusahaan atau organisasi yang ada pada saat sekarang ini, terutama pada perusahaan yang relatif besar. Untuk perusahaan yang ruang lingkupnya besar, tentu hubungan dekat atau supervisi langsung dari manajer atau pemilik perusahaan tidak mungkin dapat dilaksanakan atau dengan kata lain supervisi langsung tersebut tidak efektif lagi. Oleh sebab itu kegiatan pengendalian hendaklah dilakukan oleh suatu bagian yang berfungsi melakukan kegiatan penilaian secara utuh dan bebas dalam organisasi untuk mereview operasi sebagai upaya untuk membantu manajemen. Pelimpahan wewenang dan tanggung jawab ini mutlak diperlukan untuk membantu pimpinan dalam menjalankan usaha dan mengawasinya. Dengan demikian pemeriksaan internal (internal auditor) harus memahami sifat dan luasnya pelaksanaan kegiatan pada

setiap jajaran organisasi, dan juga diarahkan untuk menilai operasi sebagai tujuan utama. Hal ini berarti titik berat pemeriksaan yang diutamakan adalah pemeriksaan manajemen. Perkiraan ini dapat dilakukan dengan memahami kebijakan manajemen (Direksi), ketetapan rapat umum pemegang saham, peraturan pemerintah dan peraturan lainnya yang berkaitan.

Dengan demikian internal auditor hanya terdapat pada perusahaan yang relatif besar. Dalam perusahaan ini, pimpinan membentuk banyak departemen, bagian, seksi atau sentuhan organisasi yang lainnya dan mendelegasikan wewenang kepada sejumlah unit organisasi, keadaan inilah yang mendorong perlunya dibentuk Staff internal auditor (pengawasan intern). Salah satu tugas internal auditor adalah menyelidiki dan menilai sistem pengendalian intern dan efisien atas pelaksanaan fungsi di berbagai unit organisasi. Suatu pengawasan yang dilandasi oleh suatu kebijaksanaan yang tepat dan akurat, disertai dengan penerapan suatu sifat pengawasan intern yang baik akan membawa manfaat yang sangat besar bagi perusahaan terutama untuk mengurangi dan menghindari penyelewengan, pemborosan dan hal lain yang dapat merugikan perusahaan.

Yang melatar belakangi masalah ini adalah suatu contoh kasus yang terjadi pada PT. Riau Perdana Sentosa yang berlokasi di Jl. HR. Soebrantas No. 35-D Pekanbaru, yaitu salah seorang dari karyawan PT. Riau Perdana Sentosa yang pada masa itu menjabat sebagai direktur. Dipecat dengan hormat sesuai rapat pemegang saham karena, 1) kinerja perusahaan dalam masa pimpinannya tidak ada kemajuan baik dalam hal penjualan, 2) suasana kantor umumnya dipandang pemegang saham terasa tidak aman, 3) pekerjaan yang dilakukan beliau belum

juga efektif dan efisien serta di duga dapat membahayakan perusahaan jika dibiarkan lebih lama lagi ia menjabat, serta tidak ada keharmonisan dengan pegawai lapangan sehingga terjadinya perbedaan pendapat (syamsuar: 2007). Dikutip dari hasil penelitian Yulia Anita (2008: 3).

Dari hasil penelitian (Neneng, 2005), kasus yang hampir serupa juga terjadi pada PT. Bangkinang Crumb Rubber Factory Pekanbaru, yakni adanya ditemui pengawasan dan humas digabungkan dan cara penyampaian laporan kegiatan perusahaan tidak pernah tertulis, hanya pernah di sampaikan secara lisan. Sehingga ditemui terjadi kejanggalan dan bahkan terjadi penyelewengan akibat dari laporan yang tidak tertulis dan penggabungan tugas.

Menurut penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulia Anita (2008) pada PT. Dharma Kartapura Padang, peneliti mengungkapkan di dalam pelaksanaan program internal auditor secara utuh belum adanya laporan internal auditor secara tertulis dan adanya penggabungan tugas. Hasil yang di temukan bahwa hal tersebut sangat berpengaruh terhadap fungsional internal auditor dalam perusahaan tersebut.

Dari latar belakang tersebut maka peneliti ingin bermaksud meneliti perusahaan lain yaitu PT. Wicaksana OI, Tbk Cab Pekanbaru Riau. Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi internal auditor di perusahaan tersebut, maka cara yang pertama penulis lakukan adalah melihat struktur organisasi yang ada di perusahaan. Penulis melihat adanya fungsi internal auditing, dalam hal ini perusahaan menggunakan istilah pengawasan dan humas yang juga menjabat sebagai kepala keuangan atau

area finance control. Hal ini jelas masalah yang dianggap mampu mempengaruhi internal auditor dan penerapannya terhadap teori. Dengan adanya tugas rangkap ini, menunjukkan sistem pengendalian yang tidak memadai sehingga akan memberi peluang terjadinya manipulasi pencatatan yang dilakukan dalam aktivitas operasional perusahaan. Di samping itu juga akan memberi dampak terhadap pemeriksa intern yang dilakukan oleh internal auditor terhadap bidang keuangan tidak objektif sehingga tidak dapat menciptakan data yang kompeten dan menghasilkan informasi yang wajar. Masalah disini adalah adanya tugas rangkap antara orang yang memeriksa atau internal auditor dengan orang yang melaksanakan pekerjaan laporan keuangan.

Selanjutnya dari hasil wawancara secara singkat dengan salah satu Staff Direksi PT. Wicaksana Overseas International (O.I), Tbk Cabang Pekanbaru Riau. Maka peneliti menemukan adanya kejanggalan-kejanggalan dalam hal sistem informasi yang dihasilkan oleh internal auditor, dimana kurangnya tenaga internal auditor berdasarkan tingkat pendidikan. Akibatnya pihak-pihak yang membutuhkan informasi itu dengan cepat serta akurat menjadi lama untuk menunggu hasil laporan tersebut. Banyak pekerjaan serta penelusuran dalam operasional perusahaan yang belum bisa untuk dipahami serta dijangkau oleh auditor internal. Dimana dapat kita lihat bahwa tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi atau prosedur yang akan dijalannya.

Dari data yang didapat melalui wawancara singkat dan penelusuran pada struktur organisasi perusahaan, maka peneliti menyimpulkan masalah yang di angkat pada penelitian ini adalah:

a. Tugas Rangkap

Pada masalah ini jelas dapat disimpulkan bahwa PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru memberikan hak pada satu orang, sehingga bisa terjadinya penyelewengan baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Tugas rangkap itu adalah tugas pengawasan intern dan tugas humas digabungkan, bahkan kepala keuangan juga di pimpin oleh satu orang (lihat struktur organisasi PT. Wicaksana OI, Tbk Cab Pekanbaru Riau). Sebaliknya pengawasan intern dan humas dilainkan supaya dapat mempertanggung jawabkan tugasnya masing-masing. Ditinjau dari segi pengendalian akuntansi antara fungsi pengawasan dan fungsi kepala bagian keuangan tidak boleh disatukan, karena itu akan memungkinkan orang yang melaksanakan fungsi-fungsi itu melakukan dan menutupi penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan dalam pekerjaan sehari-hari.

b. Laporan tidak tertulis

Laporan yang digunakan dengan cara tidak tertulis juga akan menghambat jalannya perusahaan secara efektif dan efisien. Sedangkan laporan yang digunakan dengan cara tertulis masih saja terjadi penyelewengan apalagi laporan tersebut hanya dilaporkan lewat lisan saja, maka akan membuat perusahaan tersebut akan hancur secara tidak langsung atau secara perlahan-lahan.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang salah menjadi polemik yang akan dihadapi pada perusahaan, oleh karena itu dianjurkan pada seluruh perusahaan hendaknya menempatkan pegawai atau karyawan sesuai tingkat pendidikan, skill dan keahliannya. Internal auditor dapat dipimpin oleh seseorang yang tidak mempunyai gelar akuntan seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 34 Tahun 1954 tentang pemakaian gelar akuntan, asal saja ia mengerti prosedur-prosedur perusahaan tetapi tingkat pendidikan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan.

Dari data yang didapat berdasarkan teori-teori, maka penulis tertarik membahasnya lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI
INTERNAL AUDITOR (STUDI EMPIRIS) PT. WICAKSANA O.I,
Tbk CABANG PEKANBARU-RIAU”.**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang penulis kemukakan pada latar belakang masalah diatas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tugas rangkap mempengaruhi fungsi internal auditor (studi empiris) pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.
2. Apakah laporan tidak tertulis mempengaruhi fungsi internal auditor (studi empiris) pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.

3. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi fungsi internal auditor (studi empiris) pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi fungsi internal auditor pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh faktor-faktor fungsi internal auditor dan kaitannya dengan teori yang telah penulis peroleh.
3. Dapat memberikan saran terutama untuk tugas rangkap, laporan tidak tertulis, dan tingkat pendidikan yang dilaksanakan di PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dengan penelitian ini semoga berguna juga bagi perusahaan dimana penelitian mengadakan penelitian khususnya dan perusahaan lainnya.
2. Sebagai sumber referensi bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang diteliti lebih lanjut.
3. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh suatu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi internal auditor secara langsung di perusahaan serta dapat membandingkannya dengan teori-teori yang telah diperoleh melalui pendidikan formal maupun melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan hal ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara menyeluruh gambaran dari skripsi ini perlu penulis kemukakan tahap penulisannya yang terdiri atas enam bab, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab yang menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan pengertian internal auditing, fungsi dan tujuan internal auditor, faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi internal auditor, hubungan pengawasan internal dan pemeriksaan intern, perbedaan internal auditor dan eksternal auditor dan laporan internal auditor.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu tentang lokasi penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, pengembangan instrumen, analisis data, dan pengujian kualitas.

BAB IV : GAMBARAN PERUSAHAAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai gambaran umum objek penelitian yaitu PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru, berisi mengenai penulisan sejarah singkat perusahaan, uraian tentang struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis akan memberikan suatu analisa dengan penilaian dengan membandingkan antara teori praktik yang diterapkan pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru, yang memuat fungsi internal auditor, kedudukan internal auditor dan laporan internal auditor.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab penutup mencoba mengambil suatu kesimpulan terhadap bab-bab terdahulu dan mencoba pula memberikan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi pihak perusahaan di mana penulis mengadakan penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Internal Auditing

Istilah internal auditor terdiri dari dua kata yaitu internal (intern) dan auditing (audit). Bila diartikan secara sederhana adalah suatu audit yang dilakukan oleh pihak intern dalam arti oleh perusahaan dengan menggunakan pegawai perusahaan itu sendiri. Ini harus dibedakan dengan eksternal auditing yaitu audit yang dilakukan oleh pihak luar perusahaan atau pihak yang independen, dalam hal ini adalah akuntan publik. Jadi kalau pemeriksaan dilakukan oleh pemeriksa yang berasal dari perusahaan itu sendiri, ini disebut pemeriksa intern (internal auditing).

Menurut M. Guy (2002: 15) auditor internal (internal auditor) adalah karyawan tetap yang di pekerjakan oleh suatu entitas untuk melaksanakan audit dalam organisasi tersebut. Sebagai akibatnya, mereka sangat berkepentingan dengan penentuan apakah kebijakan dan prosedur telah diikuti atau tidak serta berkepentingan dengan pengamanan aktiva organisasi. Mereka mungkin juga terlibat dalam penelaah (review) efektivitas dan efisiensi prosedur operasi serta dalam penentuan kehandalan informasi yang dihasilkan oleh organisasi tersebut. Tugas utama auditor internal adalah melaksanakan audit ketaatan (*compliance*) dan audit operasional (*operational audit*). Auditor internal dapat memiliki ijazah sebagai Certified Internal Auditors (CIA) yang dikeluarkan oleh Institute of Internal Auditors. Auditor internal biasanya melaporkan kepada dewan direktur

organisasi, yaitu pengguna utama hasil kerja internal auditor. Akan tetapi, internal auditor juga mempengaruhi berbagai pihak lainnya, termasuk manajemen, pemegang saham, dan auditor independen.

Pada mulanya, audit hanya terbatas pada kegiatan menguji, mencocokkan dan membuat laporan mengenai kewajaran laporan keuangan suatu perusahaan. Dalam tahap ini, audit lebih banyak berperan pada bidang finansial dimana bertujuan menemukan dan mencegah kecurangan serta menemukan dan mencegah kesalahan. Sejalan dengan semakin besarnya skala perusahaan, manajemen mulai merasakan audit yang tidak hanya terbatas pada bidang finansial saja, tetapi diperluas kepada bidang non finansial. Untuk memenuhi tuntutan ini, lahirlah internal audit yang selain meliputi audit pada bidang finansial, juga meliputi evaluasi terhadap kecukupan sistem internal control dan kualitas kerja pelaksanaan dalam perusahaan. Internal audit adalah suatu fungsi penelitian yang bebas dibentuk dalam suatu organisasi untuk memeriksa dan menilai kegiatan-kegiatan perusahaan sebagai jasa bagi organisasi tersebut.

Dalam *International Standards for The Professional Practice of Internal Audit, IIA (2004)*, pengertian audit internal menurut “*Professional Practices Framework*”: suatu aktivitas independen, yang memberikan jaminan keyakinan serta konsultasi (*consulting*) yang dirancang untuk memberikan suatu nilai tambah (*add value*) serta meningkatkan (*improve*) kegiatan operasi organisasi. Internal auditing membantu organisasi dalam usaha mencapai tujuannya dengan cara memberikan suatu pendekatan disiplin yang sistematis untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektifitas manajemen risiko (*risk management*), pengendalian

(*control*) dan proses tata kelola (*governance processes*).
(<http://muharieffendi.wordpress.com/2007/12/09>)

Internal auditing merupakan bagian dari sistem pengawasan intern (sistem internal control). Arifin (2001: 131) menjelaskan bahwa: secara tradisional, internal auditing diartikan sebagai suatu pemeriksaan terhadap manajemen yang memungkinkan bahwa:

- a. Pengawasan intern yang ada memadai dan efektif.
- b. Akuntan keuangan dengan catatan dan laporan lainnya mencerminkan hasil-hasil operasional yang nyata dengan teliti dan segera.
- c. Setiap unit organisasi menaati kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh manajemen yang paling tinggi.

Jadi konsep tradisional internal auditing terutama berhubungan dengan pernyataan apakah harta perusahaan diamankan secara memadai dan apakah catatan-catatan akuntansi dapat dipercayai serta dipatuhinya kebijakan pimpinan. Penekanan utama terletak pada pendektesian penyelewengan dan kesalahan.

Menurut Boynton (2003: 4) "*internal auditing is an independent appraisal activity with an organization for the review of operation to management. It is a managerial control which function by measuring and evaluating the effectiveness of control*".

Definisi tersebut diatas yang saat ini diakui secara luas, menunjukkan bahwa internal auditing tidak hanya dapat diterapkan pada perusahaan, sekalipun perkembangan utama dari internal auditing adalah disebabkan tumbuhnya

perusahaan-perusahaan bisnis yang besar. Hal tersebut terlihat dalam kata “Organisasi” bukan perusahaan.

Jenis organisasi lain juga sangat penting menggunakan jasa internal auditor, seperti badan-badan pemerintah, yayasan rumah sakit yang operasionalnya cukup besar dan juga organisasi yang besar memerlukan internal auditor.

Dari penjelasan diatas, bahwa sasaran internal auditing adalah untuk membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka secara efektif. Dengan memberikan mereka berupa analisa, penilaian, rekomendasi dan komentar yang objektif mengenai kegiatan yang telah di review.

2.2 Fungsi Dan Tujuan Internal Auditing

Seperti telah dikemukakan bahwa Internal Auditing merupakan salah satu unsur daripada pengawasan yang dibina oleh manajemen, dengan fungsi utama adalah untuk menilai apakah pengawasan intern telah berjalan sebagaimana yang diharapkan.

2.2.1 Fungsi Internal Auditing

Pada mulanya internal auditor dalam suatu perusahaan mempunyai fungsi yang terbatas, yaitu mengadakan pengawasan atas pembukuan, namun sejalan dengan meningkatnya sistem informasi akuntansi, aktivitas internal auditor tidak lagi berputar pada pengawasan pembukuan semata-mata.

Akan tetapi mencakup pemeriksaan dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem organisasi, sistem internal control dan kualitas kertas kerja manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Fungsi internal auditor yang dikemukakan oleh Athur W. Holmes, dkk (2002: 110) yang menggolongkan secara terperinci:

1. Menentukan baik tidaknya internal control dengan memperhatikan pemeriksaan fungsi dan apakah prinsip akuntansi benar-benar telah dilaksanakan.
2. Bertanggung jawab dalam menentukan apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana policy dan prosedur yang telah ditetapkan sampai nilai apakah hal tersebut telah diperbaiki atau tidak,
3. Menverifikasi adanya keuntungan kekayaan atau asset termasuk mencegah dan menentukan penyelesaian.
4. Menverifikasikan dan menilai tingkat kepercayaan terhadap sistem akuntansi dan pelaporan.
5. Melaporkan secara objektif apa yang diketahui kepada manajemen disertai rekomendasi perbaikan.

Adapun fungsi Internal Auditing menurut Rukhyat Kosasih (2002: 56) secara menyeluruh mengenai pelaksanaan kerja Internal Auditing dalam mencapai tujuannya adalah:

1. Membahas dan menilai kebaikan dan ketepatan pelaksanaan pengendalian akuntansi, keuangan serta operasi.
2. Meyakinkan apakah pelaksanaan sesuai dengan kebijaksanaan, rencana dan prosedur yang ditetapkan.
3. Menyakinkan apakah kekayaan perusahaan atau organisasi dipertanggungjawabkan dengan baik dan dijaga dengan aman terhadap segala kemungkinan resiko kerugian.
4. Menyakinkan tingkat kepercayaan akuntansi dan cara lainnya yang dikembangkan dalam organisasi.
5. Menilai kualitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan.

Dari penjelasan diatas, bahwasanya tujuan dan luas pemeriksaan intern tersebut dalam membantu semua anggota manajemen dalam pelaksanaan tugasnya secara efektif dengan menyediakan data yang objektif mengenai hasil analisa, penilaian, rekomendasi, dan komentar atas aktivitas yang diperiksanya. Oleh sebab itu internal auditing haruslah memperhatikan semua tahap-tahap dari

kegiatan perusahaan dimana dia dapat memberikan jasa-jasanya dalam rangka usaha pencapaian tujuan perusahaan.

2.2.2 Tujuan Internal Auditing

Pemeriksaan intern merupakan kegiatan penilaian yang bebas yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan yang dilakukan dengan cara memeriksa catatan akuntansi, keuangan dan kegiatan lain untuk memberi jasa kepada manajemen. Tujuan pemeriksaan intern adalah membantu semua anggota manajemen dalam melaksanakan tanggung jawab mereka, dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting mengenai perusahaan, sehingga tidak hanya terbatas pada pemeriksaan terhadap catatan-catatan akuntansi saja. (M. Guy, 2003: 108).

Aktivitas pemeriksaan intern (internal auditor) menyangkut dua hal, yaitu:

1. Pemeriksaan keuangan
2. Pemeriksaan operasi (Manajemen audit)

1) Pemeriksaan keuangan (*Financial Audit*)

Pemeriksaan keuangan adalah pemeriksaan yang ditujukan untuk membuktikan keakuratan data keuangan dan operasi, keefektifan pengawasan intern yang meliputi verifikasi atas keberadaan harta benda perusahaan dan menyakinkan bahwa pengamanannya cukup memadai dan pencatatannya dilakukan dengan tepat.

Untuk lebih jelasnya lagi diberikan batasan finansial audit sebagai berikut:

Finansial audit atau pemeriksaan keuangan adalah verifikasi eksistensi kekayaan dan menyakinkan bahwa pengamanannya cukup dan apakah sistem akuntansi dan sistem pelaporan dapat dipercaya termasuk pembahasan internal control.

Dari pengertian di atas maka internal auditor harus mengadakan konfirmasi hutang dan piutang, mentest efektif atau tidaknya sistem akuntansi yang ada dan prosedur yang berhubungan dengan sistem internal control.

2) Pemeriksaan Operasional (management audit)

Pemeriksaan operasional dilaksanakan pada berbagai tingkatan manajemen (*level of management*), objek yang dinilai adalah aktivitas operasi, kebijaksanaan dan daya guna usaha.

Federal Financial Institute in Canada, memberikan definisi Operasional Audit sebagai berikut:

Operational audit adalah suatu aktivitas penilaian independen sistematis dalam suatu organisasi untuk menilai operasi-operasi seluruh departemen sebagai pemberi jasa pada manajemen. Tujuan keseluruhan audit operasi adalah membantu semua tingkat manajemen agar dapat melaksanakan tanggung jawab mereka dengan efektif dengan menyajikan pada mereka analisa-analisa penelitian, rekomendasi-rekomendasi yang objektif dan komentar-komentar yang tepat mengenai efektifitas ditinjau.

Sofyan Safri, (2003: 58) mengatakan bahwa:

Operation Audit yang sering juga disebut operasi audit muncul dari pengembangan finansial. Dalam audit ini dinilai bukan saja aspek keuangan tapi juga aspek non keuangan.

Tujuan pemeriksaan termasuk meningkatkan pengendalian yang efektif dengan biaya yang wajar. Tujuan tersebut hanya dapat dicapai dengan meneliti dan menilai pelaksanaan sistem pengawasan intern bidang akuntansi, keuangan dan operasi berfungsi dengan baik dan memenuhi kriteria tertentu.

Adapun tujuan Internal Auditing yang dikemukakan oleh Athur W. Holmes, dkk (2002: 109) adalah sebagai berikut:

1. Membantu manajemen untuk mendapatkan administrasi perusahaan yang paling efisien dengan memuat kebijaksanaan operasi kerja perusahaan.
2. Menentukan kebenaran dari data keuangan yang dibuat dan keefektifan dari prosedur intern.
3. Memberikan dan memperbaiki kerja yang tidak efisien.
4. Membuat rekomendasi perubahan yang diperlukan dalam beberapa fase kerja.
5. Menentukan sejauh mana perlindungan pencatatan dan pengamanan harta kekayaan perusahaan terhadap penyelewengan.
6. Menentukan tingkat koordinasi dan kerja sama dari kebijaksanaan manajemen.

2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Fungsi Internal Auditor

Dalam penelitian ini faktor yang dianggap mampu mempengaruhi internal auditor adalah:

a. Tugas Rangkap

Tugas rangkap yaitu antara pengawasan (*auditor control*) dan kepala keuangan dipegang pada satu wewenang. Jika diumpamakan dengan kata sederhana antara orang ujian dengan yang mengoreksi hasil ujian adalah satu wewenang. Jadi mana mungkin dalam organisasi tersebut bisa berjalan normal sesuai dengan tujuan organisasi itu sendiri.

Pada masalah jelas dapat disimpulkan bahwa PT. Wicaksana O.I, Tbk Cab Pekanbaru Riau memberikan hak pada satu orang sehingga bisa terjadinya penyelewengan baik secara sengaja maupun tidak sengaja. Tugas rangkap itu adalah antara tugas pengawasan intern dan tugas humas digabungkan bahkan kepala keuangan juga dipimpin oleh satu orang. Sebaiknya pengawasan intern dan humas dilainkan supaya dapat mempertanggung jawabkan tugasnya masing-masing.

Ditinjau dari segi pengendalian akuntansi, fungsi-fungsi tertentu tidak boleh dipersatukan, karena pemersatu itu akan memungkinkan penyimpangan-penyimpangan dan penyelewengan dalam pekerjaan sehari-hari. Seseorang yang mencatat transaksi dan sekaligus menguasai fisik kekayaan tertentu yang tersangkut dalam transaksi itu mempunyai peluang untuk membuat penyimpangan dan penyelewengan karena pengendalian akuntansi sangat tergantung efektivitasnya pada dihilangkan peluang-peluang seperti itu. Misalnya seseorang yang bertugas mencatat pengeluaran kas dapat tidak mencatat suatu cek dengan disengaja. (Sudibyo, 2003 : 83).

Kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan suatu kegiatan yang harus dilakukan adalah menegakkan organisasi yang harus disusun sedemikian rupa sehingga mampu melaksanakan kegiatan dengan selengkap-lengkapnya. Kemudian diperoleh pegawai-pegawai yang memenuhi syarat dan ditetapkan secara jelas tugas serta wewenang dan tanggung jawab masing-masing. “ pada prinsipnya antara tugas pelaksanaan (*executing*), penyimpanan (*custodian*), dan pencatatan harus ada pemisahan. Seorang tidak dibenarkan merangkap tugas tersebut. Apabila ada perangkapan tugas tersebut akan mempunyai kesempatan untuk melakukan manipulasi”. (Sawyer , 2006: 38).

Menurut Warren Reeve Fees, (2005: 240) “mengapa pemisahan tugas di pandang sebagai prosedur pengendalian adalah karena pengendalian internal menjadi lebih baik apabila pengendalian atas transaksi dipisahkan dari fungsi pencatatan. Penggelapan akan lebih mudah terjadi apabila satu orang mengendalikan transaksi dan sekaligus pembukuan atas transaksi tersebut”

Dengan adanya tugas dan pendelegasian wewenang yang jelas serta penghindaran dari perangkap jabataban, akan dapat menghasilkan kebenaran data-data dan informasi yang dapat diandalkan serta mencegah terjadinya kerugian karena manipulasi, pemborosan, ketidakhematan dan ketidakberhasilan.

“Salah satu aktivitas pengendalian yang paling penting adalah pemisahan tugas karyawan untuk meminimalkan fungsi yang tidak boleh di satukan. Pemisahan (*segregatio of duties*) dapat berupa berbagai bentuk, tergantung pada berbagai kewajiban tertentu yang akan di kendalikan” . (James A. Hall, 2007: 192).

Jadi jelas sebenarnya permasalahan tentang pelaksanaan fungsi dan kedudukan internal auditor pada perusahaan ini cukup banyak dibahas. Pertama dalam struktur organisasi, fungsi tersebut belum sepenuhnya terlaksana sebagaimana yang terdapat dalam teori. Jadi sebenarnya dalam praktik, perusahaan telah mengadakan pengawasan atau pemeriksaan intern, baik pemeriksaan operasional maupun pemeriksa manajemennya, hanya saja pelaksanaan belum seutuhnya.

b. Laporan tidak tertulis

Laporan yang digunakan dengan cara tidak tertulis juga akan menghambat jalannya perusahaan secara efektif dan efisien. Sedangkan laporan yang digunakan dengan cara tertulis masih saja sering penyelewengan apa lagi laporan tersebut hanya dilaporkan lewat lisan saja, maka akan membuat perusahaan tersebut akan hancur secara tidak langsung atau lambat laun. Menurut Lawrance B. Sawyer (2006: 270), Laporan secara tertulis sangat perlu dilakukan dengan

tindakan segera, apa yang di berikan tertulis. Bagi banyak perusahaan-perusahaan besar akan dapat menghasilkan tindakan yang mungkin tidak akan bisa di capai bila hanya melalui ucapan belaka, seperti yang di katakan dalam pepatah Cina, “mulut adalah angin sedangkan pena meninggalkan jejak”.

“Laporan secara lisan hendaknya tidak digunakan. Menurut opini kami, gunakanlah laporan secara tertulis. Tetapi kedua laporan tersebut masing-masing memiliki tempat tersendiri, dan tempat itu mempunyai nilai tersendiri”. (Lawrence B. Sawyer,dkk. 2006: 290).

Dari keterangan di atas dapat kita katakan bahwa betapa pentingnya membuat laporan tertulis bagi seorang internal auditor yang merupakan tugas utamanya dalam sebuah organisasi tersebut. Dengan adanya pelaporan secara tertulis maka seorang internal auditor dalam menyampaikan temuan-temuan atau masalah yang terjadi sekaligus menyampaikan saran-saran kepada pimpinan akan membawa kepada keuntungan bagi perusahaan tersebut dalam mengambil keputusan. Dengan demikian seorang internal auditor tidak perlu membuang – buang waktu dengan dilakukan pertemuan atau *meeting* antara pimpinan dan personel bidang dimana terdapat kesalahan atau ketidak efisien dan ketidak efektif dalam operasinya. Dengan demikian laporan tertulis bisa memberikan manfaat yang sangat penting untuk *follow up* bagi manajemen dan penyusunan laporan keuangan dimasa yang akan datang.

Internal auditor disediakan suatu pilihan media komunikasi yang luas untuk menyajikan fakta-fakta dan angka-angka finansial perusahaan. Selanjutnya bentuk

laporan internal auditor dapat dibagi atas dua bagian. Bentuk laporan tersebut adalah:

1. Tertulis
 - a. Tabulasi
 - Laporan akuntansi formal
 - Statistik
 - b. Uraian/cerita singkat
 - c. Grafik
 - d. Suatu kombinasi dari berbagai bentuk diatas
2. Lisan
 - a. Presentase
 - b. Konfrensi-konfrensi

Kedua bentuk laporan ini sama pentingnya namun dalam praktik, hal ini sering diabaikan terutama bentuk laporan tertulis.

“Salah satu hal yang terpenting tetapi sering kali diabaikan tahap-tahap internal auditor adalah penyusunan laporan tertulis. Earle Cunningham, IIA, mendefenisikan internal audit sebagai sarana mengkomunikasikan hal-hal yang meliputi tujuan-tujuan pengawasan, ruang lingkup pemeriksaan. Pembatasan-pembatasan yang dibuat atau ditemukan temuan-temuan” (Moenaf, 2007 : 282).

Dari teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa begitu pentingnya laporan tertulis bagi setiap perusahaan. Hal ini di perkuat pada pernyataan Sudibyo (2003: 105) “setiap laporan perusahaan harus di laporkan secara tertulis guna mengurangi penyelewengan dan penyimpangan yang akan terjadi”.

Jadi dapat dikatakan bahwa setiap pemeriksaan yang dilakukan oleh internal auditor senantiasa diikuti dengan pembuatan laporan sebagai hasil pemeriksaan yang ditugaskan kepadanya. Laporan ini merupakan bukti tertulis dan sekaligus merupakan pertanggung jawaban pemeriksaan intern bahwa pekerjaan

pemeriksaan telah selesai dilaksanakan. Laporan merupakan produk akhir dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh internal auditor pada perusahaan.

c. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang salah menjadi polemik yang akan dihadapi pada perusahaan, oleh karena itu dianjurkan pada seluruh perusahaan hendaknya menempatkan pegawai atau karyawan sesuai tingkat pendidikan, skill dan keahliannya. Untuk menduduki posisi sebagai internal auditor tidak perlu seorang akuntan seperti yang dinyatakan oleh Tuanakotta (2003: 4) bahwa, “Internal auditor dapat dipimpin oleh seseorang yang mempunyai gelar akuntan seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 34 Tahun 1954 tentang pemakaian gelar akuntan, asal saja ia mengerti prosedur-prosedur perusahaan tetapi tingkat pendidikan menjadi hal yang sangat penting dalam suatu pekerjaan”.

Dalam SPAP 2001 tentang standar umum, menjelaskan bahwa dalam melakukan audit, auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup. Pengetahuan sering diukur dari seberapa tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, maka auditor tersebut akan semakin banyak mempunyai pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya sehingga dapat mengetahui berbagai masalah secara lebih mendalam, selain itu auditor akan lebih mudah dalam mengikuti perkembangan yang semakin kompleks.

Dapat kita fahami bahwa seorang internal auditor diuntut untuk memiliki keahlian yang di latarbelakangi oleh tingkat pendidikan yang tepat. Hal ini akan

memberikan kesesuaian bagi tenaga internal auditor dalam mengerjakan tugasnya sebagai seorang akuntan dalam suatu organisasi.

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Demikian pula Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan, “Artinya tidak mustahil seseorang yang sesungguhnya memiliki tingkat kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi” (Siagian, 2001: 127).

“Tingkat pendidikan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang dijalannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin cepat seseorang mengerti atau memahami suatu kondisi” (Yeni Haryati, 2008: 66).

Pendidikan dan latihan merupakan suatu kebutuhan dalam perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menjadikan karyawan lebih menaruh minat dan perhatian pada bidang kerjanya berfungsi sebagai jembatan untuk mengembangkan pengetahuan, kecakapan, pengalaman serta karirnya. Pendidikan dan latihan bertujuan juga untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu serta mengembangkan sikap, tingkah laku dan juga pengetahuan.

“Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu”. (Hasibuan, 2002 : 54).

Latihan merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap pimpinan atau manajer untuk memberikan bimbingan, pendidikan dan latihan bagi pegawai mengenai arti pentingnya setiap bidang yang bersangkutan serta sebagai pengetahuan, kecakapan, pengalaman dan karir karyawan (Heidjrachman dan Husnan, 2003 : 78).

Dalam menjalankan usahanya manajemen perusahaan mengoperasikan, mengkoordinasikan dan mengendalikan secara bersama semua perangkat yang dimiliki oleh perusahaan, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang profesional di dalam melaksanakan fungsi perusahaan terutama dalam hal mengembangkan prestasi kerja. Hal ini dikemukakan oleh Veithzal Rivai, (2004:309) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Adapun tujuan pendidikan dan latihan yang dilakukan terhadap karyawan yaitu (Oemar, 2001 : 14) :

1. Meningkatkan produktivitas

Kegiatan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan prestasi tenaga kerja pada posisi jabatan. Kalau prestasi kerja meningkat, juga akan meningkatkan produktivitas dan merupakan keuntungan bagi perusahaan.

2. Meningkatkan mutu kerja

Pendidikan dan pelatihan yang dirancang dilaksanakan dengan baik akan menolong pegawai untuk memproduksi hasil yang lebih baik sehingga mengurangi kesalahan dalam bekerja.

3. Perencanaan sumber daya manusia

Pendidikan dan pelatihan yang baik akan dapat menolong perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dimasa akan datang.

4. Kompensasi tidak langsung

Program pendidikan dan pelatihan dapat menambah pengetahuan dan keahlian tenaga kerja.

5. Kesehatan dan keselamatan

Kesehatan mental dan fisik pegawai sering dihubungkan dengan usaha pendidikan pendidikan dan latihan, karena pendidikan dan pelatihan yang tepat dapat mengurangi kecelakaan dalam perusahaan serta lingkungan dalam menciptakan kerja yang nyaman.

6. Menciptakan kehausan akan ilmu

Program pendidikan dan pelatihan akan mendorong para pekerja untuk berinisiatif dan kreatif dalam bekerja sehingga dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

7. Menunjang pertumbuhan pribadi

Program pendidikan dan pelatihan tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan saja tetapi juga bagi pegawai secara individu juga mendapatkan keuntungan karena akan lebih ahli dalam bidang, kepribadian, intelektual dan keterampilannya.

Salah satu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan dibagian *maintenance* adalah melalui suatu pelatihan atau memberikan pelatihan kepada tenaga *maintenance* sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka masing-masing.

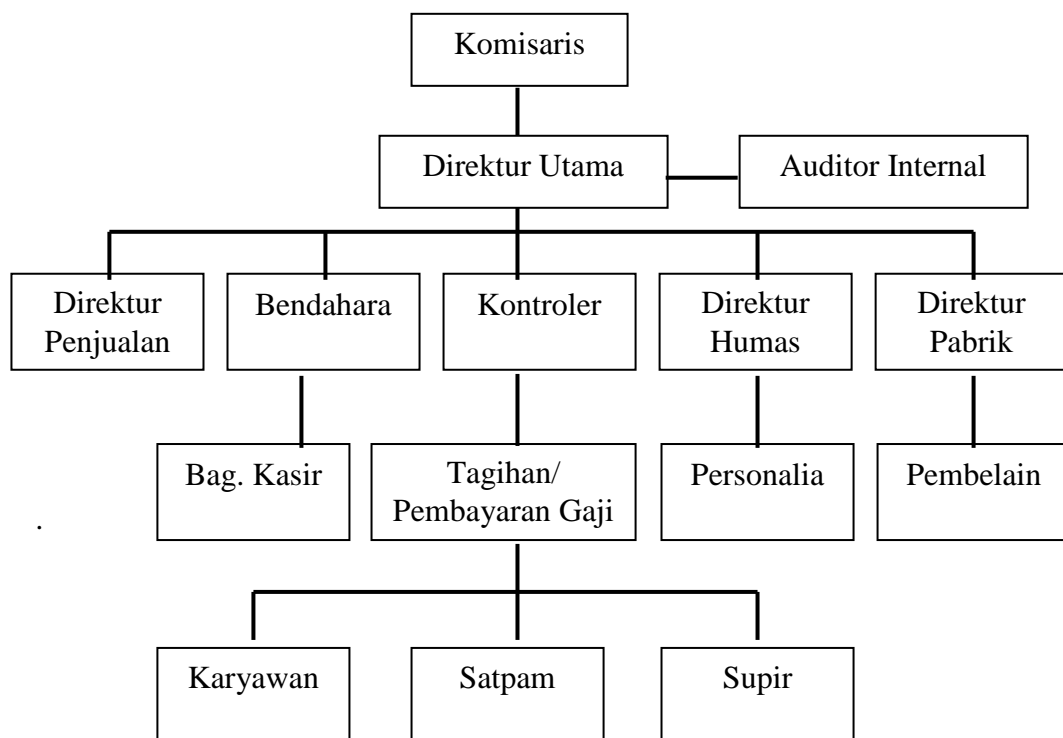
2.4 Kedudukan Internal auditor dalam struktur organisasi

Internal auditor merupakan fungsi staf bukan fungsi garis atau fungsi operasi. Internal auditor tidak melaksanakan wewenang pihak lain dalam perusahaan, tugas- tugasnya adalah melaporkan hasil temuan audit kepada orang yang benar-benar berwenang untuk mengambil tindakan yang diperlukan. Kedudukan bagian internal auditing terutama sekali tergantung dari tempatnya di dalam organisasi perusahaan dan dukungan orang diperolehnya. Manajemen puncak akan menentukan luasnya tanggung jawab dan dasar-dasar kebijaksanaan yang mengatur kegiatan-kegiatan dari bagian ini.

Menurut Anthony (2005: 198) yang membedakan secara nyata antara internal auditor dan eksternal auditor adalah jika dilihat dari kedudukannya di

dalam struktur organisasi perusahaan. Internal auditor merupakan bagian dari manajemen yang bertanggung jawab pada direktur utama yaitu direktur.

Keseluruhan struktur organisasi perusahaan harus memberikan pemisahan tugas yang tepat namun masih mendorong efesiensi operasional dan komunikasi yang efektif. Bagan organisasi (Gambar 2.1) melukiskan struktur organisasi. Struktur ini yang penulis ambil dari buku Anthony sebagai pembanding, bukanlah bagan organisasi yang lengkap tetapi disini digambarkan pemisahan tugas yang sangat jelas. Menurut bagan tersebut, setidaknya harus ada tiga macam pemisahan yang paling penting.



Sumber: anthony (2005:198)

Gambar 2.1 Gambar Struktur

- a. Akuntansi sepenuhnya terpisah dari bawah pengawasan seorang kontroler, yang tidak memiliki tanggung jawab operasi atau penanganan (Custodial) aktiva sama sekali.
- b. Penanganan kas, termasuk penerima dan pengeluaran, merupakan tanggung jawab bendaharawan (*secretary-treasurer*)
- c. Internal auditor bertanggung jawab langsung kepada direktur utama perusahaan.

Dari penegasan di atas kelihatan bahwa kedudukan internal auditor dalam organisasi harus dapat mendukung untuk memastikan pemeriksaan yang dilakukan mempunyai cakupan yang luas, dan pertimbangan yang tepat terhadap tindakan yang efektif atas temuan-temuan audit dan saran-saran yang dibuat. Namun, ditinjau dari segi tanggung jawab pelaporan dan pembentukan struktur organisasinya, bagian internal auditing memiliki variasi yang berbeda-beda tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan serta tujuan yang hendak dicapai.

2.5 Hubungan Pengendalian Internal dan Pemeriksaan Intern

Dari uraian diatas, secara tidak langsung telah banyak meyinggung tentang pengawasan intern dalam pembahasan pemeriksaan intern ini, karena memang antara keduanya saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan.

Salah satu alat pengawasan yang baik adalah sistem pengawasan intern (*internal control system*). Definisi pengawasan intern yang penulis kutip dari buku norma pemeriksaan akuntan adalah sebagai berikut:

”Sistem pengendalian interen meliputi organisasi serta semua metode dan ketentuan yang terkoordinasi yang dianut dalam suatu perusahaan untuk

melindungi harta miliknya, mengecek kecermatan dan keandalan data akuntansi, meningkatkan efisiensi usaha dan mendorong ditaatinya kebijaksanaan manajemen yang telah digariskan (IAI, 2006: 29)”

Defenisi ini berisikan unsur-unsur yang terdapat dalam pengendalian intern dan juga tujuannya. Defenisi diatas terbagi atas dua bagian, yaitu pengendalian dan administratif.

2.6 Perbedaan Internal Auditor Dan Eksternal Auditor

Koordinasi antara internal auditor dengan eksternal auditor penting karena ia meningkatkan efisiensi dan efektivitas audit secara keseluruhan untuk perusahaan. Jadi kerjasama antara internal auditor dengan eksternal auditor akan memberikan nilai tambahan dan manfaat bersama.

Namun diantara keduanya terdapat perbedaan. Secara ringkas perbedaannya adalah sebagai berikut:

1. Internal auditor, pemeriksaan dilakukan oleh pegawai perusahaan, sedangkan eksternal auditor pemeriksaan dilakukan oleh pelaksana profesional yang bekerja sebagai kontraktor pekerjaan secara independen.
2. Internal auditor, fungsi utamanya membantu memenuhi kebutuhan pimpinan perusahaan, sedangkan eksternal auditor, fungsi utamanya untuk memenuhi kebutuhan pihak ketiga akan data finansial yang dapat diandalkan.
3. Internal auditor, penelitian terhadap operasi dan pengendalian intern dilakukan terutama untuk melakukan perbaikan untuk mendorong

ketaatan pada kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan, sedangkan eksternal auditor, penelitian terhadap operasi dan pengendalian internal.

4. Internal auditor, pekerjaan dibagi-bagi terutama sesuai dengan fungsi operasional dan garis tanggung jawab pengolahan, sedangkan eksternal auditor, pekerjaan pemeriksaan dibagi-bagi terutama dalam hubungan dengan pos dalam neraca dan perhitungan laba rugi.
5. Internal auditor, pemeriksaan langsung berkepentingan untuk menemukan dan mencegah kecurangan, sedangkan eksternal auditor, pemeriksaan hanya kadang-kadang saja berkepentingan untuk memenuhi dan mencegah kecurangan, kecuali apabila laporan keuangan dipengaruhi secara nyata oleh kecurangan tersebut.
6. Internal auditor, pemeriksaan haruslah independen dari bendaharawan dan kontroler tetapi haruslah siap mananggapi semua unsur pimpinan, sedangkan eksternal auditor, pemeriksaan harus independen dari pimpinan perusahaan, baik dalam kedudukan maupun sikap mental (budaya segan).
7. Internal auditor, penilaian terhadap berbagai aktivitas perusahaan adalah terus-menerus (berkesinambungan), sedangkan eksternal auditor pemeriksaan terhadap data pendukung bagi laporan keuangan adalah berkala, biasanya sekali setahun (Media Akuntansi, 2005: 6).

2.7 Laporan Internal Auditor

Laporan adalah kesempatan bagi auditor internal untuk mendapatkan perhatian penuh manajemen. Begitulah seharusnya seorang auditor memandang

pelaporan sebagai sebuah kesempatan, dan bukan sebuah tugas yang membosankan. Kesempatan yang sempurna untuk menunjukkan kepada manajemen bagaimana seorang auditor dapat memberikan bantuan. (Lawrence B. Sawyer, dkk. 2006: 251).

Auditor internal hendaknya menggunakan laporan-laporan mereka seperti seorang vendor yang menggunakan sebuah kesempatan untuk mempresentasikan produk-produknya kepada direktur suatu perusahaan. Sebuah peluang untuk melakukan persentase yang telah disiapkan, teruji dan tervisualisasi dengan baik. Baik dalam kondisi ini, laporan audit memiliki tiga fungsi yaitu: pertama, untuk mengkomunikasikan; kedua, untuk menjelaskan; ketiga, untuk mempengaruhi, dan jika diperlukan, meminta dilakukannya suatu tindakan.

Melaporkan hasil audit manajemen merupakan bagian yang terpenting dan menantang dari pekerjaan seorang internal auditor. Nilai pekerja internal auditor bukan dari pengumpulan informasi akan tetapi berasal dari penilaian prestasi dari informasi tersebut. Kesadaran dan eksepsi manajemen terhadap konklusi dan tindakan yang cepat dalam menanggapi masalah yang dilaporkan adalah ukuran keberhasilan internal auditor.

Laporan audit memainkan suatu peranan yang unit dan berpengaruh dalam suatu organisasi. Ia merupakan suatu dokumen yang didistribusikan secara reguler kepada manajemen senior, dewan redaksi, dan komite auditor. Laporan audit membuat rekomendasi-rekomendasi untuk penyempurnaan dalam prosedur dan standar. Ia meminta perhatian terhadap bidang yang mempunyai resiko tinggi,

melaporkan penilaian terhadap sistem dan prosedur. Berdasarkan laporan ini, manajemen memutuskan arahan, strategi dan prioritas.

Jadi begitu banyak manfaat yang dapat diperoleh dari adanya laporan internal auditor tersebut. Seperti yang penulis kutip berikut ini:

1. Pemberian informasi (*to inform*), pembaca eksekutif ingin dibuat sadar atas hasil pekerjaan audit dan diberi informasi mengenai kesimpulan audit.
2. Pendesak bertindak (*to persuade*), informasi yang disajikan kepada manajemen senior harus secara langsung signifikan terhadap organisasi.
3. Memperoleh hasil (*to get result*), nilai yang terakhir dari laporan audit adalah kemampuan untuk mempromosikan tindakan. Akseptasi perubahan yang direkomendasikan untuk mengurangi resiko, mencegah masalah dan mengoreksi kesalahan adalah hasil yang diharapkan dari laporan (Media akuntansi, 2005: 9)

Laporan internal auditor merupakan sarana pertanggung jawaban internal auditor atas penugasan pemeriksaan oleh pimpinan. Melalui laporan ini internal auditor akan mengungkapkan dan menguraikan kelemahan yang terjadi dan keberhasilan yang dapat dicapai.

Langkah yang harus dipersiapkan adalah:

1. Pemeriksaan.

Sebelum membuat laporan, internal auditor terlebih dahulu mengadakan pemeriksaan terhadap bagian yang diperiksa. Dalam melaksanakan internal auditor terlebih dahulu menyusun rencana kerja pemeriksaan yang disetujui pimpinan

perusahaan. Berdasarkan rencana kerja pemeriksaan yang telah disusun dan disetujui Direksi atau berdasarkan informasi yang diperoleh baik yang dari dalam maupun dari luar tentang adanya suatu penyelewengan yang akan merugikan kepentingan perusahaan, maka staf internal auditing (auditor) akan mengadakan usulan pemeriksaan kepada manajemen. Sebagai dasar untuk melakukan suatu pemeriksaan, staf internal auditor harus memperoleh surat penugasan yang dibuat oleh Direksi atau yang ditunjuk untuk itu. Surat penugasan ini merupakan suatu bentuk bukti persetujuan Direksi untuk melaksanakannya tugas pemeriksaan dan bahwa program pemeriksaannya telah dapat dilaksanakannya. Agar pelaksanaan dilapangan dapat berjalan dengan lancar perlu persiapan, sebagai berikut:

1. Pengumpulan data atau informasi yang menjadi dasar usulan pemeriksaan.
 2. Kertas-kertas kerja pemeriksaan (*working paper*), kertas kerja ini merupakan alat yang dapat dipergunakan oleh staf-staf internal auditing untuk menghimpun data.
 3. Auditing program setiap rencana pemeriksaan perlu disusun terlebih dahulu program pemeriksaan yang menggambarkan langkah-langkah apa yang harus dilakukan oleh staf internal auditing tersebut.
 4. Peralatan lain-lain yang dapat membantu memperlancar jalannya pemeriksaan hendaknya dipersiapkan dengan baik.
2. Laporan.

Setelah melakukan pemeriksaan, internal auditor menyusun laporan kepada pihak manajemen. Adapun bentuk penyajian laporan dapat berupa:

1. Tertulis (Written).
 - a. Tabulasi
 - Laporan akuntansi formal
 - Statistik
 - b. Uraian atau paparan singkat
 - c. Grafik
 - d. Suatu kombinasi dari berbagai bentuk diatas.
2. lisan
 - a. Presentasesi formal group.
 - b. Konferensi individual.

Dalam laporan tertulis, data disampaikan secara lengkap dan menyeluruh (komprehensif). Sementara lisan dapat berupa pemaparan atas hal-hal yang dianggap perlu ditonjolkan dan cenderung informasi yang disampaikan tidak menyeluruh. Agar laporan internal auditor informatif, maka sebaiknya laporan tersebut memenuhi beberapa unsur yang menjadi dasar bagi penyusunan laporan. Menurut "Norma Pemeriksaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara" (Media Akuntansi 2005: 4) disebutkan:

Tiap laporan harus :

- a. Menerangkan dengan jelas ruang lingkup dan tujuan pemeriksaan.
- b. Dibuat ringkas mungkin, akan tetapi harus jelas dan cukup lengkap, agar dapat dimengerti oleh pihak yang menggunakannya.

- c. Menyajikan fakta-fakta dengan teliti, lengkap dan layak, apabila terdapat suatu penyimpangan atau kesalahan, sedapat mungkin dijelaskan sebab dan akibatnya.
- d. Menyajikan pendapat dan kesimpulan pemeriksa secara objektif dan dalam bahasa yang jelas dan sederhana.
- e. Semata-mata membuat informasi yang didasarkan pada fakta pendapat dan kesimpulan yang di dalam kertas kerja didukung oleh bukti yang memadai.
- f. Sedapat mungkin membuat rekomendasi pemeriksa sebagai dasar untuk pengambilan tindakan untuk mengusahakan kebaikan.
- g. Lebih mengutamakan usaha-usaha perbaikan daripada kecaman.

2.8 PANDANGAN ISLAM

Penting bagi seorang internal auditor atau seorang akuntan untuk melakukan pencatatan sesuai dengan ketentuan agama islam adalah seperti yang diterapkan dalam Al-Qur'an kewajiban mencatat laporan yaitu dalam surat Al- Baqarah ayat 282:

يَتْلُوهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدَيْنٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ وَلْيَكْتُبَ بَيْنَكُمْ كَاتِبٌ بِالْعَدْلِ وَلَا يَأْبَ كَاتِبٌ أَنْ يَكْتُبَ كَمَا عَلَّمَهُ اللَّهُ فَلْيَكْتُبْ وَلْيَمْلِكِ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ وَلْيَتَّقِ اللَّهَ رَبَّهُ وَلَا يَبْخَسَ مِنْهُ شَيْئًا فَإِنْ كَانَ الَّذِي عَلَيْهِ الْحَقُّ سَفِيهًا أَوْ ضَعِيفًا أَوْ لَا يَسْتَطِيعُ أَنْ يُمِلَّ هُوَ فَلْيَمْلِكْ وَلِيَّهُ بِالْعَدْلِ

وَأَشْتَشْهَدُوا شَهِيدَيْنِ مِنْ رِجَالِكُمْ ۖ فَإِنْ لَمْ يَكُونَا رَجُلَيْنِ فَرَجُلٌ وَامْرَأَتَانِ مِمَّنْ
 تَرْضَوْنَ مِنَ الشُّهَدَاءِ أَنْ تَضِلَّ إِحْدَاهُمَا فَتُذَكِّرَ إِحْدَاهُمَا الْأُخْرَى ۚ وَلَا يَأْبَ
 الشُّهَدَاءُ إِذَا مَا دُعُوا ۚ وَلَا تَسْمَعُوا أَنْ تَكْتُبُوهُ صَغِيرًا أَوْ كَبِيرًا إِلَىٰ أَجَلِهِ ۚ
 ذَٰلِكُمْ أَقْسَطُ عِنْدَ اللَّهِ وَأَقْوَمُ لِلشَّهَادَةِ وَأَدْنَىٰ أَلَّا تَرْتَابُوا ۚ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
 حَاضِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ فَلَيْسَ عَلَيْكُمْ جُنَاحٌ أَلَّا تَكْتُبُوهَا ۚ وَأَشْهَدُوا إِذَا
 تَبَايَعْتُمْ ۚ وَلَا يُضَارَّ كَاتِبٌ وَلَا شَهِيدٌ ۚ وَإِنْ تَفَعَّلُوا فَإِنَّهُ فَسُقُوكُمْ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ
 وَيُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ ۚ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ ﴿١٧٩﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, apabila kamu bermu'amalah^[179] tidak secara tunai untuk waktu yang ditentukan, hendaklah kamu menuliskannya. Dan hendaklah seorang penulis di antara kamu menuliskannya dengan benar. Dan janganlah penulis enggan menuliskannya sebagaimana Allah mengajarkannya, maka hendaklah ia menulis, dan hendaklah orang yang berhutang itu mengimlakkan (apa yang akan ditulis itu), dan hendaklah ia bertakwa kepada Allah Tuhannya, dan janganlah ia mengurangi sedikitpun daripada hutangnya. Jika yang berhutang itu orang yang lemah akalnya atau lemah (keadaannya) atau dia sendiri tidak mampu mengimlakkan, maka hendaklah walinya mengimlakkan dengan jujur. Dan persaksikanlah dengan dua orang saksi dari orang-orang lelaki (di antaramu). Jika tak ada dua oang lelaki, maka (boleh) seorang lelaki dan dua orang perempuan dari saksi-saksi yang kamu ridhai, supaya

jika seorang lupa maka yang seorang mengingatkannya. Janganlah saksi-saksi itu enggan (memberi keterangan) apabila mereka dipanggil; dan janganlah kamu jemu menulis hutang itu, baik kecil maupun besar sampai batas waktu membayarnya. Yang demikian itu, lebih adil di sisi Allah dan lebih menguatkan persaksian dan lebih dekat kepada tidak (menimbulkan) keraguanmu. (Tulislah mu'amalahmu itu), kecuali jika mu'amalah itu perdagangan tunai yang kamu jalankan di antara kamu, maka tidak ada dosa bagi kamu, (jika) kamu tidak menulisnya. Dan persaksikanlah apabila kamu berjual beli; dan janganlah penulis dan saksi saling sulit menyulitkan. Jika kamu lakukan (yang demikian), maka sesungguhnya hal itu adalah suatu kefasikan pada dirimu. Dan bertakwalah kepada Allah; Allah mengajarmu; dan Allah Maha Mengetahui segala sesuatu.

Penempatan ayat ini cukup jelas untuk seorang akuntan atau internal auditor. Ia di tempatkan dalam surat Al-Baqarah (yang berarti: sapi betina) ini melambangkan komoditas ekonomi. Ini adalah suatu kenyataan yang kebenarannya hanya Allah SWT yang mengetahuinya. Bahkan apabila kita kaji sistem dan manajemen yang ada di alam dunia ini, ternyata peran akuntansi atau internal auditor sangat besar. Dimana Allah SWT juga memiliki malaikat sebagai akuntan yang sangat cangguh dan setiap aktivitas manusia tidak pernah luput dari catatannya. Setiap yang di lakukan manusia akan di catat dan di laporkan kepada kita di akhirat. Suatu laporan haruslah di dukung dengan bukti dan tidak ada

transaksi yang di lupakan meskipun sebesar zarrah, seperti firman Allah SWT sebagai berikut:

(٨) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٧) فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya: Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarrah pun niscaya akan melihatnya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarrah pun dia akan melihatnya". (QS. Al Zalzalah: 7-8)

Dari ayat diatas menunjukkan arti pentingnya pencatatan dan pelaporan dalam kegiatan bisnis. Apabila kita perhatikan setidaknya ada dua alasan yang mendasari di perlukannya pencatatan dan pelaporan tersebut, yaitu menjadi bukti di lakukannya transaksi (muamalah) yang menjadi dasar nantinya dalam penyelesaian selanjutnya dan menjaga agar tidak terjadi manipulasi atau ketidakjujuran, baik dalam transaksi maupun hasil dari transaksi itu.

2.9 Pengujian Data

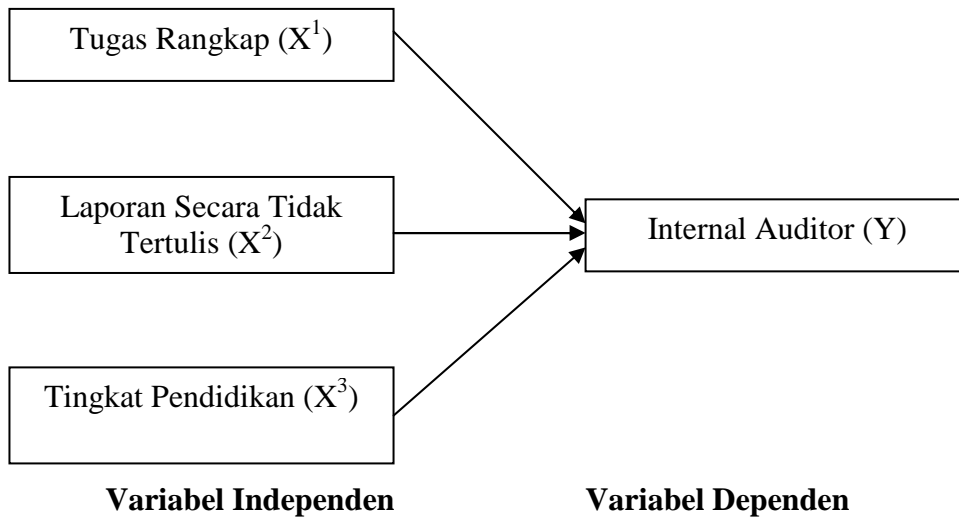
Dalam pengujian data peneliti memakai pengujian dengan cara SPSS. SPSS merupakan mesin analisis statistik yang handal. Mesin tersebut memerlukan *input* (masukan) untuk dianalisis. Input tersebut berupa hasil pengamatan atas suatu kejadian yang selanjutnya dipaparkan dalam tabel data SPSS. Pengamatan akan melibatkan pengkuantifikasian (Pengukuran) atas kejadian. (Cornelius Trihendradi: 2004:1).

2.10 Kerangka Konseptual

Dari hasil penelitian Neneng (2005) menyebutkan bahwa kesalahan dalam pemberian tugas yang dilakukan oleh PT. Bangkinang Crumb Rubber Factory Pekanbaru. yaitu pengawasan dengan Kabag keuangan yang dipimpin oleh satu orang, sehingga sangat berpengaruh fakta bagi kelangsungan PT. Bangkinang Crumb Rubber Factory Pekanbaru. Bahkan perusahaan tersebut sempat bangkrut selama satu tahun dan kembali bangun setahun berikutnya dengan system organisasi yang dianjurkan dalam akuntansi. Sementara itu penelitian ini juga diangkat karena adanya fenomena yang terjadi/kasus yang hampir serupa dengan hasil penelitian tersebut yaitu PT. Riau Perdana Sentosa yaitu seorang pimpinan PT. tersebut diberhentikan karena ia memiliki kinerja yang kurang baik. Selanjutnya dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulia anita (2008), menyebutkan bahwa kesalahan yang dilakukan oleh PT. Dharma kartapura Padang dalam pelaksanaan program internal auditor secara utuh belum adanya laporan internal auditor dalam bentuk tertulis, jadi dalam penyampaian temuan-temuan atau masalah yang terjadi sekaligus menyampaikan saran-saran kepada pimpinan di laporkan hanya secara lisan. Akibatnya terjadi kejanggalan-kejanggalan dan penyelewengan yang disengaja ataupun tidak di sengaja. Hal ini bisa saja secara perlahan-lahan akan membuat perusahaan lambat laun hancur.

Berdasarkan perbedaan pendapat dari hasil penelitian, dan kerangka pemikiran teori di atas maka dapat disimpulkan Modelnya sebagai berikut:

Faktor-faktor yang mempengaruhi Fungsional Internal auditor.



Gambar 2.2 Model Penelitian

2.11 Hipotesa

Dari perumusan masalah yang telah dikemukakan dan dikaitkan dengan kerangka teoritis maka penelitian menduga bahwa ada beberapa masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini yaitu:

- H1. Faktor tugas rangkap dapat mempengaruhi fungsional internal auditor pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Pekanbaru.
- H2. Faktor laporan tidak tertulis dapat mempengaruhi fungsional internal auditor pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Pekanbaru.
- H3. Faktor tingkat pendidikan dapat mempengaruhi fungsional internal auditor pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.
- H4. Faktor tugas rangkap, laporan tidak tertulis, dan tingkat pendidikan mampu mempengaruhi fungsional internal auditor pada PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru.

2.12 Operasional Variabel

Operasional variabel adalah suatu cara untuk mengatur suatu konsep dan bagaimana caranya sebuah konsep harus diukur sehingga terdapat variabel-variabel yang dapat menyebabkan masalah lain dari suatu variabel yang situasi dan kondisinya tergantung oleh variabel lain. Operasionalisasi variabel pada sifat atribut yang diamati pada objek penelitian, dapat berbentuk kualitatif maupun kuantitatif yang dibuat peneliti sebatas untuk maksud penelitian. Setelah memahami atribut berdasarkan dukungan dari landasan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel yang berhubungan dengan objek yang diteliti. Variabel tersebut yaitu:

1. Tugas rangkap, laporan tidak tertulis dan tingkat pendidikan sebagai Variabel Independen (bebas)

Tugas rangkap, laporan tidak tertulis dan tingkat pendidikan merupakan faktor-faktor yang mampu memberi pengaruh terhadap fungsi internal auditor dalam menjalani tugas dan tanggungjawabnya terhadap efektif dan efisien dalam perusahaan. Variabel tugas rangkap yaitu adanya rangkap jabatan antara tugas internal auditor dan tugas humas digabungkan, bahkan kepala keuangan juga dipimpin oleh satu orang. Variabel laporan tidak tertulis adalah bentuk laporan yang disampaikan oleh internal auditor yang hanya dilaporkan lewat lisan saja. Setiap laporan haruslah dilakukan penulisan agar tidak terjadi penyelewengan dan menghasilkan data dan informasi yang akurat. Sedangkan variabel tingkat pendidikan dapat dilihat dari kemampuan seorang internal auditor dalam menghasilkan informasi yang tepat dan cepat guna memberikan hasil yang

berdaya guna bagi perusahaan. Seorang auditor dituntut untuk memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup, karena pengetahuan sering diukur dari seberapa tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, karena dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang auditor, maka auditor tersebut akan semakin banyak mempunyai pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya, sehingga dapat mengetahui masalah secara lebih mendalam. Dalam SPAP(2001). Untuk masing-masing dimensi dalam penelitian ini diwakili oleh 5 pernyataan.

2. Fungsi internal auditor sebagai variabel dependen (terikat)

Variabel fungsi internal auditor sangat penting demi kelangsungan aktivitas dalam suatu organisasi. Internal auditor tidak hanya berfungsi terhadap pencatatan dan pembukuan saja, tetapi mencakup pemeriksaan dan evaluasi terhadap kecukupan dan efektivitas sistem organisasi, sistem internal kontrol dan kualitas kertas kerja manajemen. (Atur W. Holmes, 2002).

Pengukuran variabel menggunakan skala likert, untuk mengukur sejauh mana responden setuju dengan pertanyaan yang telah disediakan. Selanjutnya skort penilaian jawaban adalah sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	1
Tidak Setuju	(TS)	2
Netral/Ragu-Ragu	(N/R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor PT. Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru yang beralamat di Jl. Soekarno-Hatta (Arengka Atas) Pekanbaru Riau.

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian terhadap masalah-masalah yang berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Sedangkan metode pengumpulan dilakukan dengan survey, yaitu suatu penelitian yang mengambil sejumlah sampel tertentu dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) sebagai alat pengumpulan data. Pada dasarnya, penelitian ini termasuk *explanatory research* yang bertujuan untuk menggambarkan suatu keadaan atau fenomena tertentu, yang selanjutnya dapat menghasilkan informasi pendukung bagi penelitian lebih lanjut.

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang menjadi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2006: 90). Sedangkan sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, Sugiyono (2006: 91).

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru Riau. Yaitu berjumlah 53 orang terdiri

dari 3 orang kepala utama, 4 orang kepala bagian, 16 orang staff bagian, 12 orang karyawan salesman, 4 orang helper, 10 orang sopir (Driver) dan 4 orang satpam. Dari data yang didapat diatas maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus atau jenuh yaitu dimana semua populasi menjadi sampel, Sugiyono (2006: 96), hal ini di karenakan jumlah populasi yang sedikit.

3.4 Pengembangan Instrumen

Koesioner penelitian ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama berisi pertanyaan data responden. Bagian kedua berisikan pertanyaan pendapat atas sistem pengendalian intern perusahaan yang digunakan saat ini. Semua pertanyaan-pertanyaan tersebut diadopsi dari buku Sofyan Syarif harahab, MSAc. Auditing kontemporer. Penerbit Erlangga, 2003 dan dikembangkan oleh peneliti.

3.5 Metode Analisis Data

Menurut Imam Ghozali, Mcom, Akt (2005) menerangkan bahwa ada setidaknya tiga cara menganalisis data yaitu Normalitas, kualitas data (Validitas, Reabilitas), uji Asumsi Klasik (Multikolonieritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas) dan uji Hipotesis (Regresi) yang artinya sebagai berikut:

3.5.1. Normalitas

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu data dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode uji Kolmogorov-smirnov, kriteria adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang diteliti terdistribusi secara normal.

3.5.2. Kualitas data

- Reliabilitas

Metode yang digunakan dalam mendeteksi Reliabilities yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukann dengan cara:

One shot atau pengukura sekali saja: disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan memberikan fasilitas untuk mrngukur Reabilitas dengan uji statistik Cronbach alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Nunnally, 1967) dalam Ghazali.

- Validitas

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas dat, layak atau tidaknya suatu data dapat diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan koreksi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari kevalid dan dari *corrected item-Total Correlation*.

Koesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-Total Correlation* memiliki nilai kritis $>$ dari 0,3 atau 30%. Dengan demikian item yang memiliki corelasi $>$ dari 30% dikatakan valid, sedangkan item yang memiliki corelasi $<$ 30% dikategorikan tidak valid dan akan disishkan dari analisis selanjutnya.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

- Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika

variance inflacion (VIF) di sekitar angka 1. jika kolerasi antrar variabel independen lemah (dibawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas.

- Autokorelasi

Metode yang digunakan dalam mmendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan cara:

Uji *Durbin-Watson* (DW Test)

Metode ini hanya digunakan untuk Autokorelasi tingkat satu (*First order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak adanya variabel lagi diantara variabel independen.

Uji Durbin-Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_1 - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_1^2}$$

Keterangan :

e_1 = kesalahan gangguan dari sampel

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4-du$, dimana du batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Jadi apabila nilai d hitung berada diantara batas tersebut, maka tidak terjadi penyimpangan Autokorelasi. Namun hal ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

- Heteroskedastisitas (Uji Plot)

Metode yang digunakan dalam mendeteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan cara:

Melihat Grafik Plot prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di - studentized)

Dasar pengambilan keputusan:

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi Heteroskedastisitas.

Jadi dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak ada membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak.

3.6 Uji Hipotesis

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Regresi berganda (*Multiple regressions*). Yaitu variabel yang diangkat lebih dari satu variabel atau ≥ 2 variabel dengan menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan dan penelitian ini,

metode regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu model prediktif tunggal.

Pengujian Hipotesis yang pertama dilakukan adalah uji Regresi Linier berganda, dimana variabel independennya adalah Auditor internal (Y) dan variabel dependennya adalah Tugas Rangkap (X_1), Laporan tidak Tertulis (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3), dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dari keterangan di atas dapat dibuat persamaan garis regresinya adalah :

$$H1 \dots\dots\dots Y = a + b_1X_1 + e$$

$$H2 \dots\dots\dots Y = a + b_2X_2 = e$$

$$H3 \dots\dots\dots Y = a + b_3X_3 = e$$

$$H4 \dots\dots\dots Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Auditor internal

X_1 = Tugas rangkap

X_2 = Laporan tidak tertulis

X_3 = Tingkat Pendidikan

e = *error*

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi parsial

3.6.1. Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t atau

dengan menggunakan P_{value} . Dalam uji t dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus } t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{Se b_i}$$

Keterangan:

T_{hitung} = t hasil perhitungan

b_i = Koefisien regresi

$Se b_i$ = Standar error

Hipotesis di terima jika:

1. $t_{\text{hitung}} > t_{\text{table}}$
2. atau $p_{\text{value}} < 0,05$

3.6.2. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji secara serentak (uji f) juga dilakukan sebagaimana untuk uji t (uji parsial). Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis probabilitas F (sig f) dengan menggunakan signifikan alpha sebesar 5 % .

3.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Setelah dilakukan pengujian terhadap hipotesis maka dapat dicari koefisien berganda (R^2). koefisien Determinasi berganda adalah koefisien yang menunjukkan semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian persamaan regresi yang di hasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Wicaksana Overseas International cabang Pekanbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang distribusi penjualan barang-barang *consumergoods*. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta dengan nama yang sama yaitu PT. Wicaksana Overseas International, Tbk. PT. Wicaksana Overseas International cabang Pekanbaru berdiri pada tanggal 4 Januari 1985 yang dibuat dihadapan Notaris Syawal Sutan Diatas No. 17 dan dihadiri oleh 2 (dua) orang saksi, dan PT. Wicaksana Overseas International Pekanbaru telah dinyatakan sah membuka cabang perseorangan terbatas pada tanggal 24 November 1984. kantor cabang Pekanbaru dipimpin oleh bapak Lukman dan dalam menjalankan perusahaan, kepala cabang di bantu oleh staff dan karyawan.

Perusahaan ini telah berganti tempat atau alamat sebanyak 6 kali dan alamat kedudukan perusahaan saat ini di Jl. Soekarno-Hatta (Arengka Atas) Pekanbaru Riau. Perusahaan yang bergerak pada bidang persediaan *consumergoods* seperti mie, sarden, rokok dan sebagainya bagi perusahaan ataupun toko, mini market dan swalayan terbesar di Pekanbaru maupun di luar kota Pekanbaru.

4.2. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan salah satu unsur dari manajemen dimana tanpa organisasi mustahil tujuan perusahaan akan tercapai. Terbentuknya organisasi dalam suatu perusahaan adalah untuk mencapai suatu tujuan yang efektif dan

efisien didalam kegiatan perusahaan, baik itu perusahaan komersial maupun perusahaan non komersial diperlukan adanya suatu kerja sama antara para anggota dalam mencapai tujuan yang telah di gariskan terlebih dahulu. Kerjasama itu meliputi tugas-tugas yang telah di tetapkan sebelumnya, dan didalam pengerjaannya diperlukan adanya suatu garis ketetapan yang mengatur segala aktivitas tersebut berjalan dengan semestinya. Untuk itu di perlukan suatu model yang dapat mengatur hubungan dan kerja sama antara semua anggota perusahaan yang di sebut organisasi. Dalam suatu organisasi atau badan terdiri beberapa orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka orang-orang yang telah ditunjuk diberi wewenang dan tanggung jawab.

Tujuan dibentuknya struktur organisasi adalah untuk memudahkan penempatan keryawan dalam suatu bidang berdasarkan pada kemampuan karyawan tersebut, sehingga mereka akan mengetahui apa yang menjadi wewenangnya, kewajiban dan tugas serta tanggung jawab mereka agar lebih terorganisir.

Berdasarkan struktur organisasi tersebut, berikut ini akan di uraikan pembagian tugas atau wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. Wicaksana Oversease International Tbk cab Pekanbaru Riau sesuai dengan jabatannya masing-masing:

1. Area Manager/Pimpinan Cabang

Kepala cabang adalah pimpinan tertinggi yang ada di PT. Wicaksana OI, Tbk Cab Pekanbaru Riau. Mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Memimpin perusahaan baik secara intern maupun ekstern di tingkat cabang.
- b. Mengawasi segala aktivitas perusahaan dan aktivitas semua bawahan.
- c. Mengkoordinir pelaksanaan tugas pada setiap personil yang ada pada perusahaan.
- d. Memutuskan hal-hal yang penting yang strategis sifatnya bagi kelangsungan hidup perusahaan.
- e. Melaksanakan bisnis dengan pihak lainnya untuk kepentingan dan tujuan perusahaan.
- f. Terakhir, kepala cabang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan keamanan semua sumber daya yang di percayakan kepadanya, mengembangkan unit usahanya baik di tinjau dari tingkat penjualan maupun laba.

Dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari pimpinan cabang di bantu oleh beberapa orang staf guna membantu pimpinan cabang dalam menunjang efektivitas dan efisiensi demi kelancaran operasional perusahaan. Dalam hal ini staf tersebut adalah:

1.2. Sekretaris

Tugas-tugas yang di jalankan oleh sekretaris adalah:

1. Melakukan kegiatan kesekretariatan atau yang meliputi surat-menyurat, pengarsipan, jadwal kerja dll.

2. Memberikan jadwal kegiatan Direktur baik meeting maupun appointment dengan intern maupun ekstern.
3. Bertanggung jawab langsung kepada kepala cabang.

1.3. Pengawasan/Humas

Pengawasan atau lebih identik di sebut badan pemeriksa, ini adalah salah satu kebijakan yang di buat oleh perusahaan guna membantu pimpinan cabang dalam aktivitas operasional perusahaan secara efektif dan efisien untuk mendukung tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, oleh karena itu untuk mencegah atau menghindari ketidakefektifan dan ketidakefisiensian tersebut maka di perlukan alat yang dapat mengukur efektivitas dan efisiensi dari bidang-bidang fungsional yang mampu menciptakan suatu peringatan dini bagi pengelolaan perusahaan yang akhirnya akan memberikan dukungan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Fungsi internal auditor ini adalah secara menyeluruh membantu pimpinan dalam pencapaian keselarasan perusahaan, karena perusahaan cabang harus bisa menunjukkan hasil yang semaksimal mungkin terhadap perusahaan pusat. Untuk itu di buat lah kebijakan yang sedemikian rupa agar tujuan dan harapan perusahaan bisa tercapai. Di dalam tugasnya membantu pimpinan, maka fungsi internal auditor adalah sebagai berikut :

1. Fungsi menentukan baik tidaknya sistem pengendalian intern terhadap apakah prinsip akuntansi benar-benar telah dilaksanakan. Dalam hal ini, internal auditor menjalankan suatu prosedur dimana menjamin kas dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Misalnya saja membandingkan laporan setoran dari

bank dengan catatan penerimaan kas. Lebih tepatnya melakukan pemeriksaan terhadap data rekonsiliasi bank yang ada dalam perusahaan. Apakah sudah cocok pencatatannya sesuai dengan ketentuan akuntansi dan apakah hasilnya sudah sesuai.

3. Melakukan penilaian terhadap efektivitas dan efisiensi atas pelaksanaan pengendalian internal terhadap kinerja manajemen pada seluruh aspek atau kegiatan perusahaan dan semua tindakan manajemen yang berada dibawah direksi atau pimpinan cabang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Menjabarkan secara operasional pelaksanaan dan pemantauan secara aktif (on-site) dan pemantauan secara pasif (off-site), serta memberikan saran dan perbaikan dan informasi yang objektif tentang kegiatan yang direview kepada semua tingkatan manajemen guna membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan.
5. Fungsi lain-lain, termasuk pemberian nasehat perpajakan, memperbaiki sistem dan prosedur serta internal audit.
6. Internal audit bertanggung jawab atas kepercayaan terhadap sistem informasi dan pelaporannya. Menverifikasi apakah harta perusahaan sudah dicatat dan dilaporkan dengan benar. Dalam hal ini perusahaan mempunyai kebijakan akuntansi terhadap penjualan secara kredit. Kebijakan memberikan potongan sebesar 2% kawasan dalam kota dan 1% kawasan luar kota dan diberi jangka waktu 30 hari untuk melunasinya. Untuk itu perlu diadakan audit faktur kredit (piutang) dengan menilai apakah prosedur sudah diikuti dan diotorisasi.

7. Internal audit juga berfungsi dalam menyakinkan keberadaan dari kekayaan perusahaan, dengan melakukan pemeriksaan fisik, yakni menghitung fisik barang, menilai kondisinya (berat, rusak ringan, baik), khususnya kendaraan dan persediaan barang dagang dan membandingkannya dengan saldo menurut buku (administrasi), kemudian mencari sebab-sebab terjadinya perbedaan bila ada, dan sekaligus disertai dengan perbaikan dan rekomendasinya.
8. Fungsi internal audit untuk melakukan inspeksi atau meneliti secara langsung ketempat kejadian, yang lazim disebut on the spot, yang dilakukan secara selintas, tidak rinci tapi teliti. Dalam hal ini biasanya seorang auditor terjun kelapangan dimana disebut dengan audit kunjungan sales, yang biasanya melakukan pemeriksaan atas disiplin jam kerja dan cara kerja.

2. SCS / Supervisor Logistik

SCS dan Staf mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lainnya sebagai berikut:

- a. Melakukan aktivitas atau mengontrol transaksi keluar-masuk barang dagangan bersama-sama dengan bagian terkait.
- b. Menjaga agar tidak terjadi over stock baik digudang pusat maupun di gudang cabang pembantu.
- c. Memeriksa penerimaan barang dari pengiriman kantor pusat.
- d. Mencatat penerimaan dan pengeluaran barang pada kartu gudang.
- e. Membuat laporan barang yang akan kosong dan diserahkan kebagian permintaan order.

- f. Bertugas memonitor dan mengelola standar tata letak, layout barang (*fifo*), susunan barang, kebersihan, kerapian, dan keamanan dari pencurian dan hama serta sistem pencatatan keluar masuk barang dan proses bongkar muat.
- g. Mengatur pengiriman barang ke dalam dan keluar kota agar barang aman dan cepat sampai pada outlet.

3. Manajer penjualan dan pemasaran

Manajer ini beserta staff mempunyai tugas antara lain:

- a. Melakukan pengawasan / memotivasi para bawahan yang menyangkut aktivitas pengiriman barang / penjualan barang yang di koordinasikan dan di kontrol oleh salesman kontrol.
- b. Bertanggung jawab dalam membuat perencanaan program marketing untuk menunjang peningkatan penjualan.
- c. Bertanggung jawab penuh atas terlaksananya operasional penjualan harian dan piutang serta tercapainya target penjualan perusahaan.
- d. Melayani kebutuhan / order setiap pelanggan dan melakukan penawaran barang kepada para pelanggan semaksimal mungkin serta mencari pelanggan-pelanggan baru..
- e. Memberikan training ke timnya yakni melalui training teori maupun training praktek di lapangan melalui joint visit.
- f. Menginformasikan setiap ada hal-hal yang baru, misalnya perubahan diskon, harga dan barang.

4. AFC / Area Finance Control / Keuangan

AFC dan staf mempunyai tugas-tugas sebagai berikut:

- a. Mengatur dan mengontrol kegiatan keuangan perusahaan.
- b. Mengkoordinasi kegiatan perusahaan yang terkait dengan keuangan bersama dengan pimpinan.
- c. Menerima pemasukan keuangan perusahaan di berbagai sektor dan mengatur strategi penentu penetapan keuangan.

5. Staf Keuangan / Accounting / Staf Administrasi

- a. Mengecek buku-buku laporan harian, laporan stock bukti-bukti pengiriman barang dari gudang ketangan konsumen.
- b. Membuat kontrak kerja kepada personalia yang ada didalam perusahaan.
- c. Melaksanakan administrasi perkantoran dan yang menyangkut aktivitas perusahaan.
- d. Membuat laporan pertanggung jawaban keuangan kepada pimpinan.
- e. Membayar hasil kerja sumber daya manusia baik internal maupun eksternal.

6. Manajer personalia dan umum

Manajer ini bertugas mengelola dan mengembangkan sumberdaya manusia yang ada dalam perusahaan melalui peraturan kepegawaian serta penyelenggaraan administrasi karyawan dan pemberian pelayanan jasa sesuai dengan batas-batas kewenangan yang di berikan pimpinan sehingga akan tercapai kegairahan kerja yang serasi, efektif, dan efisien dalam perusahaan serta

mengelola asset-asset perusahaan berupa kendaraan, perlengkapan kantor dan lain-lain, sehingga asset tersebut dapat berjalan lancar sesuai dengan yang di harapkan.

Dalam pelaksanaan tugas manajer ini berfungsi:

- a. Mengikuti aktivitas dan administrasi karyawan, pemberian pelayanan kepegawaian, umum dan rumah tangga perusahaan serta hubungan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- b. Menyusun rencana kerja dan melakukan analisa terhadap kehadiran karyawan serta membuat pelaksanaan cuti karyawan apakah sesuai atau tidak.
- c. Berwenang memutuskan atau menyetujui penggantian biaya pengobatan karyawan dan biaya penggantian suku cadang pemeliharaan kendaraan yang bersifat perlu berdasarkan bukti-bukti yang berlaku.

Dalam menjalankan kegiatannya manajer ini di bantu oleh staf personalia dan staf umum. Tugas-tugas yang di bebaskan kepada staf ini adalah:

- a) Bertugas melakukan pengujian tertulis dan lisan karyawan baru jika di perlukan.
- b) Berfungsi mengawasi dan membuat laporan kepada atasan tentang aktivitas karyawan, kehadiran karyawan serta semua hal yang dibutuhkan atasan mengenai karyawan. Melakukan tugas koordinasi dan pengawasan menyangkut kebersihan dan ketertiban kantor, sehingga tercipta suasana bersih dan tentram.

6. Bagian Sales

- a. Mencari order penjualan / pelanggan baru.
- b. Melakukan pengiriman barang.
- c. Melakukan penagihan piutang kepada pembeli.
- d. Bertanggung jawab terhadap piutang-piutang yang macet.
- e. Berusaha mencapai target penjualan yang di berikan.
- f. Membuat laporan harian salesman.

7. Bagian Driver

Mempunyai tanggung jawab antara lain sebagai berikut:

- a. Bersama salesmen melakukan pengiriman barang dan penagihan.
- b. Membuat catatan kendaraan.
- c. Melakukan perawatan kendaraan serta berkala.
- d. Bertanggung jawab terhadap fisik kendaraan.

8. Bagian Satpam

Mempunyai tugas-tugas:

- a. Melakukan pengamanan seluruh aset perusahaan baik pada jam dinas, maupun pada waktu diluar jam dinas (piket).
- b. Menciptakan keamanan yang kondusif di lingkungan perusahaan.
- c. Membantu bagian lain sesuai dengan kebutuhan.

4.3. Aktivitas Perusahaan

PT. Wicaksan O.I Pekanbaru adalah perusahaan dagang yang mempunyai kantor pusat di Jakarta. Perusahaan mempunyai beberapa cabang dan salah satunya berkedudukan di Pekanbaru. Perusahaan ini adalah perusahaan

distributor barang-barang *consumergoods* atau barang-barang kebutuhan harian seperti Gaga mie ayam bawang / kaldu ayam, sarden, Gaga sambal, saos, bingo pell, hexagonal, teh, softener, brush up, rokok dan lain sebagainya.

Barang dagang yang diperjual belikan adalah produk yang dikirim dari kantor pusat Jakarta dan Medan, kemudian cabang menjualnya ke pelanggan-pelanggan seperti para distributor, supermarkaet, toko-toko swalayan yang ada di Kota Pekanbaru dan termasuk luar Kota Pekanbaru seperti Kampar, Siak, Dumai, rokan Hilir dan Rokan Hulu, sehingg sales perusahaan ada yang bertugas untuk wilayah dalam kota Pekanbaru dan ada pula untuk luar daerah / luar kota Pekanbaru.

Dalam kegiatan penjualan barang dagangan ke toko-koto swalayan, mini market dan supermarket dalam wilayah Kota Penkanbaru, sales hanya menawarkan kepada para costumer berupa barang contoh, selanjutnya order yang telah disepakati dilaporkan kepada perusahaan. Setelah bagian administrasi menerima pesanan, maka bagian administrasi memberikan perintah ke bagian gudang untuk melakukan pengiriman barang kepada para costumer pemesan.

Untuk pemasaran di luar Kota Pekanbaru, para sales biasanya langsung berangkat dengan mobil truk dan langsung membawa barang dagang yang akan dijual. Sales ini disebut dengan kampas atau kegiatan mengampas. Para sales luar bagian kota Pekanbaru sering kali menghabiskan waktunya di luar daerah untuk beberapa hari. Setelah barang dagang habis terjual dan mereka pulang ke perusahaan untuk mengambil barang dagangan. Begitulah kegiatan para sales yang berlangsung secara kontiniu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan bab ini meliputi hasil penelitian untuk mengukur variabel dependen Internal Auditor atas variabel independen yaitu: Pertama, Tugas Rangkap kedua, Laporan tidak Tertulis; ketiga, Tingkat Pendidikan. Hasil penelitian ini meliputi gambaran umum responden, kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi.

5.1 Gambaran Umum Responden

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Wicaksana O.I, Tbk Cabang Pekanbaru, yaitu berjumlah 53 orang terdiri dari 3 orang kepala utama, 4 orang kepala bagian, 16 orang staff bagian, 12 orang karyawan salesman, 4 orang helper, 10 orang sopir (Driver) dan 4 orang satpam. Dari data yang didapat diatas maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu dimana semua populasi menjadi sampel, disebabkan karena populasi yang sedikit.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dan diperkirakan lamanya penyebaran kuesioner hingga mengumpulkannya kembali adalah tiga minggu. Koesioner akan disebarkan langsung kepada responden dengan distribusi penyebaran kuesioner pada PT. Wicaksana O.I Tbk Cabang Pekanbaru.

Penyebaran koesioner untuk responden dilakukan pada tanggal 19 Juli 2010 sebanyak 53 koesioner yang di sebar langsung ke PT. Wicaksana O.I Tbk Cabang Pekanbaru dan tanggal penjemputan kembali sekitar tiga minggu setelah

koesioner tersebut disebarkan yaitu tanggal 9 Agustus 2010 dan semua koesioner kembali utuh, yakni sebanyak karyawan PT. Wicaksana OI, Tbk Cabang Pekanbaru Riau. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 5.1.

Tabel 5.1 Rincian Pengembalian Koesioner dari karyawan PT. Wicaksana OI, Tbk Cabang Pekanbaru.

Tabel 5.1
Rincian pengembalian koesioner

No	Nama	Jabatan	Status
1	Lukhman	Area manajer (Kacab)	Kepala utama
2	Murniawati	Sekretaris	
3	Rismet	Pengawasan/Humas	
4	Syafrudin	Ka. Personalia	Kepala bagian
5	Bakhrizal	Ka. Penjualan dan pemasaran	
6	Rismet	Ka. Keuangan (Area finance control)	
7	Indra syamsu	Ka. Logistik (SCS)	Staf bagian
8	Meilika	Bag personalia	
9	Agus raharjo	Bag umum	
10	Vincent	Bag Umum	
11	Herman Atin	Bag Sales Control (SC)	
12	jakfarudin	Bag Sales control (SC)	
13	Annisa	Bag marketing	
14	Ristopo	Bag marketing	
15	Neneng	Bag A.R	
16	Rindy novita	Bag OE	
17	Rismet	Bag kasir	
18	syawal	Bag stock keeper	
19	Thamrin	Bag stock keeper	
20	Budi Harianto	Bag DR	
21	Sumarno	Bag DR	
22	Dadang	Bag DR	
23	Zelmi Hendra	Bag DR	
24	Depriwan Hadi	Salesman	
25	Dodi Hermansyah	Salesman	Karyawan salesman
26	Depri Hendri	Salesman	
27	Tedi Sugiarto	Salesman	
28	Mira	Salesman	
29	Ernawati	Salesman	
30	Dewi	Salesman	
31	Masrullah	Salesman	
32	Arif Ramadhan	Salesman	
33	Riang Musaroh	Salesman	
34	Dessi	Salesman	
35	Ucok Dartabawa	Salesman	
36	Febri Erizal	Driver CVS	
37	Roy Mansyah	Driver CVS	Driver
38	Wily Irawan	Driver CVS	
39	Surya Efendi	Driver CVS	
40	Ronaldi	Driver CVS	
41	Winardi	Driver CVS	

42	Feri Susanto	Driver CVS	
43	Risman Erianto	Driver CVS	
44	Jefri Hanok	Driver CVS	
45	Nasib Nadapdap	Driver CVS	
46	Rio Nursan	Satpam	Satpam
47	Khairul Fahri	Satpam	
48	Ahmaad Faizal	Satpam	
49	Agus Sumardi	Satpam	
50	Bisri Mustofa	Helper	Helper
51	Devi Nuriadi	Helper	
52	Alan Hasibuan	Helper	
53	Rudi Syaputra	Helper	

Sumber : PT. Wicaksana OI,Tbk

5.2 Analisis Data

Gambaran mengenai variabel-variabel atau faktor penelitian *Pertama*, Faktor tugas rangkap; *kedua*, Faktor Laporan tidak tertulis; *ketiga*, Tingkat Pendidikan; *keempat*, Faktor Fungsi internal auditor. disajikan dalam tabel normalitas kualitas data, uji asumsi klasik dan uji regresi.

1. Normalitas (Uji *Kolmogorov-Smirnow*)

Uji Normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis Multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi (Ghozali,2005). Jika terdapat Normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini untuk menguji normalitas data menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, Kriteria yang digunakan adalah jika masing-masing variabel menghasilkan nilai K-S-Z dengan $P > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing data pada variabel yang diteliti terdistribusi secara normal (Ghozali, 2005:30) . Hasil uji Normalitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.2
Rekapitulasi hasil uji normalitas
Variabel penelitian

Variabel	Nilai K-S	Sig. (2-Tailed)	Kriteria	Kesimpulan
Tugas Rangkap	1.224	0.100	0,05	Normal
Lap. Tidak Tertulis	0.964	0.311	0,05	Normal
Tingkat pendidikan	1.120	0.162	0,05	Normal

Sumber; Data Olahan

Tampilan 5.2 menunjukkan nilai K-S untuk Variabel Tugas Rangkap, adalah sebesar 1.224 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,100. Nilai K-S untuk Variabel Laporan Tidak Tertulis, adalah sebesar 0.964 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,311. Nilai K-S untuk Variabel Tingkat Pendidikan adalah sebesar 1,120 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,162. Apabila nilai signifikansi masing-masing variabel dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$, maka nilai signifikansi K-S tersebut lebih tinggi dari $\alpha = 0,05$. oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa Variabel Tugas Rangkap, Laporan Tidak tertulis dan variabel tingkat pendidikan secara statistik telah terdistribusi secara normal dan layak digunakan sebagai data penelitian.

2. Kualitas Data

Setelah melakukan uji normalitas, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian kualitas data yaitu menguji validitas dan reliabilitas data yang digunakan. Pengujian validitas dilakukan secara keseluruhan terhadap seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one shot method*, yaitu metode yang melakukan sekali pengukuran untuk menguji validitas dari

instrumen penelitian Pratisto, (2001) dalam Ghozali. Sedangkan penulis melakukan pengukuran reliabilitas dengan menggunakan teknik *cronbach alpha* guna menguji kelayakan terhadap konsistensi seluruh skala yang di gunakan.

a. Reliabilitas (Uji *Cronbach Alpha/ One Shot*)

Uji Reliabilitas dilakukan dengan Uji *cronbach alpha* menggunakan SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Nunnally, 1967) dalam Ghozali. Hasil Uji Reliabilitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 5.3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel (1)	Jumlah Item (2)	Kriteria (3)	Cronbach`S Alpha Based On Standardized (4)	Keterangan (5)
Tugas Rangkap	5	0,60	0.703	Reliabel
Lap. Tidak Tertulis	5	0,60	0.768	Reliabel
Tingkat pendidikan	5	0,60	0.737	Reliabel
Fungsi Internal Auditor	5	0,60	0.745	Reliabel

Sumber: Opini Audit

Pada Tabel 5.3 uji reliabilitas, pada kolom 1 merupakan variabel yang diteliti, pada kolom 2 merupakan jumlah item pertanyaan untuk setiap variabel sedangkan pada kolom 3 merupakan nilai kriteria, untuk reliabilitas nilai kriteria yang diambil adalah 0,60, untuk kolom 4 adalah *cronbach alpha* yang merupakan realisasi perhitungan reliabilitas data. Dari kolom 4 menunjukkan bahwa variabel Tugas Rangkap mempunyai nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0.703 variabel Laporan Tidak Tertulis mempunyai nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0,768

variabel Tingkat Pendidikan mempunyai nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0.737 variabel Fungsi Internal Auditor mempunyai nilai Cronbach`s Alpha sebesar 0.745. berdasarkan kriteria Nunnally (1967) dalam Ghazali, 2005:42), semua pertanyaan tentang variabel Tugas Rangkap, Variabel Laporan Tidak Tertulis, variabel Tingkat Pendidikan dan variabel Fungsi Internal Auditor, dikatakan reliabilitas pada kolom 5 dan layak digunakan sebagai data penelitian karena nilai *cronbach`s alpha* variabel *Responsibility* diatas 60%.

b. Validitas (*Korelasi Bivariate*)

Dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu data dapat yang diangkat maka peneliti mengaitkan data, faktor dengan metode Validitas yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel, masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat kevalidan dari *corrected item-Total Correlation*. Koesioner dapat dikatakan valid jika *corrected item-Total Correlation* memiliki nilai kritis >dari 0,3 atau 30 %. Dengan demikian maka item yang memiliki korelasi > 30 % dikategorikan Valid, sedangkan item yang memiliki korelasi < 30 % dikategorikan tidak valid dan akan disisihkan dari analisis selanjutnya. Untuk variabel independen dan dependen, dari hasil uji validitas dapat disajikan sebagai berikut:

b.1 Variabel Tugas Rangkap (X1)

Tabel 5.4
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Tugas Rangkap

Butir Pertanyaan (1)	Kriteria (2)	Corrected Item-total Correlation (3)	Keterangan (4)
1	0,30	0.573	Valid
2	0,30	0.489	Valid
3	0,30	0.465	Valid
4	0,30	0.437	Valid
5	0,30	0.342	Valid

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 5.4 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan pada kolom 1, pada kolom 2 merupakan nilai kriteria, dalam penelitian ini nilai yang di ambil adalah 0,30. sedangkan pada kolom 3 adalah *Corrected Item-total Correlation*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom 3 terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan *Tugas Rangkap* di atas kriteria 0,30 atau lebih besar dari angka kriteria ($> 0,30$), maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk variabel *Tugas Rangkap* adalah valid pada kolom 4 dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

b.2 Variabel Laporan Tidak Tertulis (X2)

Tabel 5.5
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Laporan Tidak Tertulis

Butir Pertanyaan (1)	Kriteria (2)	Corrected Item-total Correlation (3)	Keterangan (4)
1	0,30	0.701	Valid
2	0,30	0.566	Valid
3	0,30	0.389	Valid
4	0,30	0.687	Valid
5	0.30	0.584	Valid

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel 5.5 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan pada kolom 1, pada kolom 2 merupakan nilai kriteria, dalam penelitian ini kriteria yang di ambil adalah 0,30. sedangkan pada kolom 3 adalah *Corrected Item-total Correlation*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom 3 terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan untuk variabel *Laporan Tidak Tertulis* di atas kriteria 0,30 atau lebih besar dari angka kriteria ($> 0,30$), maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk Variabel *Laporan Tidak Tertulis* adalah valid pada kolom 4 dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

b.3 Variabel Tingkat Pendidikan (X3)

Tabel 5.6
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Tingkat Pendidikan

Butir Pertanyaan (1)	Kriteria (2)	Corrected Item-total Correlation (3)	Keterangan (4)
1	0,30	0.306	Valid
2	0,30	0.320	Valid
3	0,30	0.403	Valid
4	0,30	0.603	Valid
5	0,30	0.714	Valid

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 5.6 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan pada kolom 1, pada kolom 2 merupakan nilai kriteria, dalam penelitian ini kriteria yang diambil adalah 0,30. sedangkan pada kolom 3 adalah *Corrected Item-total Correlation*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom 3 terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan Variabel *Tingkat Pendidikan* di atas kriteria 0,30 atau lebih besar dari angka kriteria ($> 0,30$), maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk Variabel *Tingkat Pendidikan* adalah valid pada kolom 4 dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

b.4 Variabel Fungsi Internal Auditor (Y)

Tabel 5.7
Rekapitulasi Uji Validitas
Variabel Fungsi Internal Auditor

Butir Pertanyaan (1)	Kriteria (2)	Corrected Item-total Correlation (3)	Keterangan (4)
1	0.30	0.514	Valid
2	0.30	0.586	Valid
3	0.30	0.474	Valid
4	0.30	0.594	Valid
5	0.30	0.443	Valid

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 5.7 diatas terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan pada kolom 1, pada kolom 2 merupakan nilai kriteria, dalam penelitian ini kriteria yang di ambil adalah 0,30. sedangkan pada kolom 3 adalah *Corrected Item-total Correlation*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom 3 terlihat bahwa masing-masing butir pertanyaan Variabel *Internal Auditor* di atas kriteria 0,30 atau lebih besar dari angka kriteria ($> 0,30$), maka disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pertanyaan untuk Variabel *Fungsi Internal Auditor* adalah valid kolom 4 dan layak untuk digunakan sebagai data penelitian.

Dikarenakan Uji Kualitas data memiliki nilai Normal, Reliabil, dan valid maka seluruh data layak digunakan sebagai data penelitian dan diteruskan keuji selanjutnya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi dikatakan bebas Multikolinearitas jika Variance Inflation Factor (VIF) di sekitar angka 1, dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Jika korelasi antar variabel independen lemah (di bawah 0,5) maka dapat dikatakan bebas multikolinearitas. Data yang baik dapat dikatakan bebas multikolinearitas. Hasil Uji Multikolinearitas disimpulkan sebagai berikut:

TABEL 5.8
REKAPITULASI HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

VARIABEL (1)	<i>Tolerance</i> (2)	VIF (3)	Keterangan (4)
Tugas Rangkap	0.284	1.518	Bebas Multikolonieritas
Lap. Tidak Tertulis	0.170	1.892	Bebas Multikolonieritas
Tingkat Pendidikan	0.321	1.118	Bebas Multikolonieritas

Sumber : Data Olahan

Hasil uji multikolonieritas dapat di lihat pada tabel 5.8, pada kolom 1 merupakan variable yang di teliti, pada kolom 2 merupakan nilai *tolerance*, sedangkan pada kolom 3 adalah besarnya *VIF* (*Varian Inflation Factor*). Dari kolom 2 dan 3 dapat dilihat bahwa variabel Tugas Rangkap mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0.284 sedangkan nilai VIFnya 1.518, variabel Laporan Tidak Tertulis mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0.170 sedangkan nilai VIFnya 1.892, dan variabel Tingkat Pendidikan mempunyai nilai *Tolerance* sebesar 0.321

sedangkan nilai VIFnya 1.118. Dikarena VIF di atas angka 1 dan memiliki *tolerance* mendekati angka 1 dan memiliki variabel lemah dibawah 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dan layak digunakan.

b. Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Waston/ DW Test)

Metode yang digunakan dalam mendeteksi Autokorelasi dapat dilakukan dengan cara:

Uji Durbin-Watson (DW Test)

Metode ini hanya digunakan untuk Autokorelasi tingkat satu (*First order autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak adanya variabel lag diantara variabel independent.

Uji Durbin-Watson dengan rumus sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

e_t = kesalahan gangguan dari sampel

Untuk menentukan batas tidak terjadinya autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 4-du$, dimana du batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Jadi apabila nilai d hitung berada diantara batas tersebut, maka tidak terjadi penyimpangan autokorelasi. Namun hal ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Namun demikian secara umum bisa diambil patokan:

1. Angka D-W di bawah -2 berarti ada Auto korelasi positif
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada Auto korelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti Auto korelasi negatif.

Hasil Uji Auto korelasi dengan menggunakan Uji Durbin Watson (DW Test) disimpulkan sebagai berikut:

TABEL 5.9
REKAPITULASI HASIL UJI AUTOKORELASI

Variabel	Durbin-Watson	Keterangan
Tugas Rangkap	1,905	Tidak autokorelasi
Lap. Tidak Tertulis	1,905	Tidak Autokorelasi
Tingkat Pendidikan	1,905	Tidak Autokorelasi

Sumber: Data Olahan

Pada tabel 5.9 terlihat bahwa variabel Tugas Rangkap mempunyai nilai Durbin Waston sebesar 1,905, variabel Laporan Tidak Tertulis mempunyai nilai Durbin Waston sebesar 1,905, variabel Tingkat Pendidikan mempunyai nilai Durbin Waston sebesar 1,905. Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan keputusan tidak ditolak karena hipotesis diantara -2 sampai +2 yaitu 1.905 berarti tidak ada autokorelasi. Dan dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastistas (Uji Plot)

Metode yang digunakan dalam mendeteksi heteroskedastistas dilakukan dengan cara:

Melihat Grafik Plot prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan Residulanya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastistas dapat

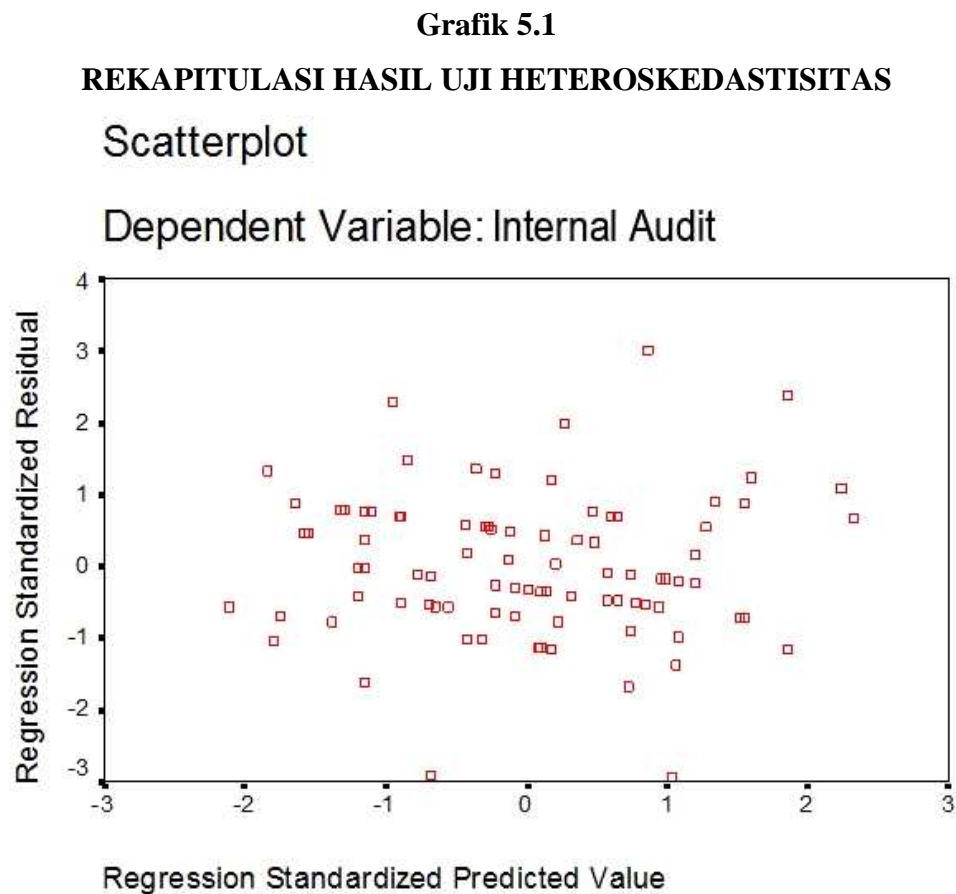
dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di- studentized)

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas
- jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastisitas.

Jadi dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak dipakai

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Plot dapat disimpulkan sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan

Pada Grafik 5.1 menggunakan Uji Plot ditabel terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini, sehingga model regresi layak dipakai

Dari hasil uji asumsi klasik terhadap variabel-variabel independen diatas dapat disimpulkan bahwa data-data diatas lolos dari Uji asumsi klasik dan Uji kualitas data. Dan data diatas bisa dilanjutkan pada proses selanjutnya yaitu pengujian hipotesis.

5.3 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan dua pengujian statistik yaitu F dan uji t. Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis secara simultan (Hipotesis kelima), sedangkan uji t dilakukan untuk menguji hipotesis secara parsial (hipotesis satu, dua, tiga dan empat).

a. Pengujian Variabel Secara Parsial (Uji t)

Pengujian variabel independen secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing dimensi tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap fungsi internal auditor. Pengujian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis satu, dua, tiga dan empat. Hipotesis H_0 dan H_a dirumuskan sebagai berikut :

$H_0: b_1 \dots 5 = 0$ Variabel independent secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

$H_a: b_1 \dots 5 \neq 0$ Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen.

Dengan tingkat keyakinan 95% dan dengan pengujian dua arah (*two tail test*), tingkat signifikansi ditetapkan sebesar 5% ($p \text{ value} < 0,05$), dengan *degree of freedom* (df) = $n - k$. jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_i ditolak. Namun jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen.

Tabel 5.10
Rekapitulasi Hasil Uji Parsial t
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.552	.676		3.774	.000		
	TUGAS RANGKAP	.736	.075	.606	9.777	.000	.284	1.518
	PELAPORAN TIDAK TERTULIS	.406	.078	.420	5.211	.000	.170	1.892
	TINGKAT PENDIDIKAN	.161	.062	.058	2.983	.029	.321	1.118

a. Dependent Variable: INTERNAL AUDITOR

Berdasarkan tabel 5.10 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = 2.552 + 0.736 X_1 + 0.406 X_2 + 0.161X_3 + e$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

- a. Nilai a = 2.552 menunjukkan bahwa apabila nilai dimensi faktor-faktor yang menyebabkan tidak mempengaruhi fungsi internal auditor naik 1% maka fungsi internal auditor akan naik sebesar 2.552 satuan.
- b. Nilai b1 = 0.736 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Tugas Rangkap naik 1 % maka variabel fungsi internal auditor akan mengalami kenaikan sebesar 0.736 satuan dengan asumsi variabel X2 dan X3 atau konstan.
- c. Nilai b2 = 0.406 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Laporan Tidak Tertulis naik 1 % maka variabel fungsi internal auditor akan mengalami

kenaikan sebesar 0.406 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 atau konstan

- d. Nilai $b_3 = 0.161$ menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Tingkat Pendidikan naik 1 % maka variabel fungsi internal auditor akan mengalami kenaikan sebesar 0.161 satuan dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 atau konstan.

Dari keterangan diatas dapat dijelaskan bahwa:

H_1 : Faktor Tugas rangkap mempengaruhi Fungsi Internal Auditor.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.10 tersebut, diketahui bahwa nilai statistik adalah ($P < 0.05$, $t = 9.777$). Hal ini menunjukkan bahwa Tugas Rangkap berpengaruh signifikan terhadap Fungsi Internal Auditor.

Untuk variabel Tugas rangkap diketahui nilai signifikannya adalah 0.000 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H_1) yang diajukan, karena hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Tugas rangkap mempengaruhi Fungsi Internal Auditor.

Hal ini disebabkan oleh tugas rangkap dapat berpengaruh negatif pada fungsi internal auditor, jika diteruskan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti Korupsi, tidak meratanya pekerjaan.

H_2 : Faktor Laporan tidak Tertulis mempengaruhi Fungsi Internal Auditor

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.10 tersebut, diketahui bahwa nilai statistik adalah ($P < 0.05$, $t = 5.211$). Hal ini menunjukkan bahwa Laporan tidak tertulis berpengaruh signifikan terhadap Fungsi Internal Auditor.

Untuk variabel Laporan tidak tertulis diketahui nilai signifikannya adalah 0.000(kecil dari $\alpha = 5\%$). Hasil ini mendukung hipotesis kedua (H_2) yang diajukan, karena hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Laporan tidak Tertulis berpengaruh signifikan terhadap Fungsi Internal Auditor.

Hal ini disebabkan oleh Laporan tidak tertulis dapat berpengaruh negatif pada fungsi internal auditor, jika diteruskan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti Korupsi, tidak meratanya pekerjaan.

H_3 : Faktor Tingkat Pendidikan mempengaruhi Fungsi Internal Auditor

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5.10 tersebut, diketahui bahwa nilai statistik adalah ($P < 0.05$, $t = 2.983$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Fungsi Internal auditor

Untuk variabel Tingkat pendidikan diketahui nilai signifikannya adalah 0.029 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H_3) yang diajukan, karena hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan mempengaruhi Fungsi Internal Auditor.

Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan sehingga pekerjaan yang dikerjakan harus sesuai dengan skill masing-masing.

b. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama mempengaruhi variable dependen di lakukan dengan uji ANOVA atau F-test.

Langkah pertama yang harus di lakukan ialah menentukan H_0 dan H_a dalam penelitian ini.

H_0 : Tidak ada pengaruh antara tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan terhadap fungsi internal auditor.

H_a : Ada pengaruh antara tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan terhadap fungsi internal auditor.

Untuk menguji hipotesis tersebut, perlu di bandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Namun mempermudah analisa dapat di ketahui dengan melihat tingkat koefisien signifikasi atau probabilitas yang ada dalam analisa ini di gunakan tingkat $\alpha = 5\%$, artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%. Dengan kata lain tingkat keyakinannya sebesar 95%. Jika *P value* lebih besar dari 0,05 maka model tersebut layak untuk di gunakan. Berikut ini adalah table hasil pengujian anova dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 5.11
Rekapitulasi Hasil Uji Simultan F
ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	20.029	5	4.006	5.192	.000
Residual	90.206	28	3.222		
Total	110.235	33			

Sumber : Data Olahan

H_5 : Faktor tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan mempengaruhi Fungsi Internal auditor.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas pada model satu untuk semua dimensi tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan diperoleh angka signifikasi (*p value*) sebesar 0,000 yang berarti tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap fungsi internal auditor yang dikeluarkan oleh auditor untuk kepentingan perusahaan dengan tingkat kesalahan 0 %. Karena angka ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau $p\text{ value} < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa model ini layak untuk digunakan (signifikan).

Untuk melakukan uji F perlu dibanding antara F_{hitung} dengan F_{tabel} jika F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diketahui hasilnya sebagai berikut :

F_{hitung} sebesar 5.192

F_{tabel} sebesar 2,287

$F_{hitung} > F_{tabel}$, **H_5 Diterima.**

Dengan demikian tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh terhadap fungsi internal auditor yang ada dalam perusahaan tersebut. Maka hipotesis kelima pada penelitian ini diterima yang artinya tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan berpengaruh simultan terhadap fungsi internal auditor.

c. Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R^2 di gunakan untuk mengetahui seberapa baik suatu model yang di terapkan dapat menjelaskan variabel dependennya. Apabila R^2 bernilai 0, maka dapat di katakan bahwa tidak ada variasi variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh hubungan tersebut, namun jika R^2 bernilai 1 maka dapat di katakan semua variasi variabel dependen dapat di jelaskan. Dengan demikian R^2 bernilai antara 0

sampai 1. berikut adalah tabel hasil perhitungan R^2 dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 5.12
Rekapitulasi Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426(a)	.182	.036	1.79489

a Predictors: (Constant), TUGAS RANGKAP, PELAPORAN TIDAK TERTULIS, TING. PENDIDIKAN

b Dependent Variable: INTERNAL AUDITOR

SUMBER: PENGOLAHAN DATA HASIL PENELITIAN

Berdasarkan table 5.12 tersebut di peroleh nilai R sebesar 0,426 dan R square (R^2) sebesar 0,182 atau 18,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (tugas rangkap, laporan tidak tertulis dan tingkat pendidikan) terhadap variabel dependen (fungsi internal auditor) sebesar 18,2 %. Atau variasi variabel independen yang di gunakan dalam model (tugas rangkap, laporan tidak tertulis dan tingkat pendidikan) mampu menjelaskan sebesar 18,2 % variabel dependen (fungsi internal auditor). Sedangkan sisanya sebesar 81,8 % di pengaruhi atau di jelasakan oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris variabel dependen fungsi internal auditor atas variabel independen yang terdiri atas lima dimensi yaitu: faktor tugas rangkap, faktor laporan tidak tertulis dan faktor tingkat pendidikan.

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada bab sebelumnya dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor tugas rangkap mempengaruhi fungsi internal auditor (H_1). Hal ini disebabkan oleh tugas rangkap dapat berpengaruh negatif pada fungsi internal auditor, jika diteruskan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti Korupsi, tidak meratanya pekerjaan, dan penyimpangan-penyimpangan serta penyelewengan dalam pekerjaan sehari-hari akan mudah terjadi apabila satu orang mengendalikan transaksi dan sekaligus pembukuan atas transaksi tersebut.
2. Faktor laporan tidak tertulis mempengaruhi fungsi internal auditor (H_2). Hal ini disebabkan oleh laporan tidak tertulis dapat berpengaruh negatif pada fungsi internal auditor, jika diteruskan akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti Korupsi dan tidak bisa menghasilkan informasi dan data yang akurat, sehingga menghambat jalannya perusahaan secara efektif dan efisien.

3. Faktor tingkat pendidikan mempengaruhi fungsi internal auditor (H_3). Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan seorang auditor sangat berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi seorang internal auditor akan mempunyai banyak pengetahuan (pandangan) mengenai bidang yang digelutinya dan cepat dalam memahami suatu kondisi.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan dengan cara membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , maka diperoleh hasil bahwa dimensi tugas rangkap, laporan tidak tertulis, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap fungsi internal auditor (H_5).

6.2 SARAN

Berdasarkan pembahasan yang dilakukan sebelumnya serta kesimpulan yang diuraikan, maka penelitian memberikan beberapa saran untuk penelitian lebih lanjut dan juga bagi internal auditor perusahaan.

1. Tugas rangkap seharusnya tidak ada di dalam suatu perusahaan karena akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri. Tugas rangkap dapat mengakibatkan berbagai hal negatif atau yang tidak diinginkan seperti korupsi, tidak meratanya pekerjaan dan menghambat efektif dan efisiennya perusahaan.
2. Laporan tidak tertulis seharusnya tidak ada di dalam perusahaan hal ini dikarenakan akan terjadi penyelewengan dan penyimpangan dalam perusahaan. Seiring perubahan teknologi dan berkembangnya sistem informasi akuntansi maka seharusnya dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.

3. Dari hasil penelusuran peneliti, seharusnya perusahaan menambah tenaga internal auditor dan menempatkan tenaga internal auditor berdasarkan tingkat pendidikan yang tepat. Untuk itu tempatkan jabatan sesuai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan berdasarkan pengetahuan dan jenis ketrampilan yang dimiliki, serta kemampuan intelektual dan pengalaman kerja yang dimilikinya.
4. Untuk mendapatkan hasil empirik yang lebih kuat, penelitian ini perlu dikembangkan lebih jauh lagi dengan menambah variabel faktor yang mempengaruhi opini seorang internal auditor.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Nurkarim dan terjemahan, 2007 Qs. Al Baqarah 282.
....., 2008 Qs. Al Zalzalah 7-8.
- Mangkunegara, 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung*. Rafika Aditama. Tersedia: <http://digilib.petra.ac.id>.
- Anthony N Robert, 2005. *Manajemen Control System Buku 1 Edisi 11*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Arifiin Wirahadikusumah, 2001. *Beberapa Masalah Auditing*. Penerbit Alumni Bandung.
- Boyton C william, 2003. *Modren Auditing, Jilid II ke 7*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Cornelius Trihendradi, 2004. *SPSS 13 Statistik Inferen Teori Dasar dan Aplikasinya*. Andi Offset. Jakarta.
- Hall James .A, 2007. *Sistem Informasi Akuntansi Buku 2 edisi 4*. Penerbit Salemba empat. Jakarta.
- Hamalik, Oemar, 2001. *pengembangan sumber daya manusiaII*. Penerbit Bumi aksara. Jakarta.
- Heidjrachman, Husnan. 2003. *Manajemen personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harahap Sofyan Syafri, MSAC, 2003. *Auditing Kontenporer*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo. Jakarta.

- Hasibuan, H. Melayu S.P, Drs. 2002. *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*. Penerbit Bumi aksara. Jakarta.
- Holmes W. Athur, dkk, 2002. *Auditing Norma dan Prosedur Jilid 1 edisi 9*. Penerbit Erlangga. Medan.
- Ikatan Akuntansi Indonesia, 2006. *Standar Profesi Akuntan*. Bagian Penerbitan STIE-YKPN. Yogyakarta.
-, 2006. *Kompartemen Akuntan Publik*. Direktori kantor Akuntan Publik dan akuntan Publik. Jakarta.
-, 2001. *Standar Propesional Akuntan Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, edisi 3*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- M Guy Dan, 2002. *Auditing Edisi 5 jilid 1*. penerbit Erlangga. Jakarta.
-, 2003. *Auditing Edisi 5 Jilid 2*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Media Akuntansi/Edisi 47/XII/Juli 2005.
-/Edisi 48/XII/Agustusa 2005.
- Nasution .2001. *Manajemen personalia*. Penerbit Djambatan. Jakarta.
- Neneng, 2005. *Fungsi dan Kedudukan Akuntansi Internal Auditor Studi Kasus pada PT. Bangkinang Crum Rubber Factory*. Pustaka UNRI. Pekanbaru.
- Professional Practices Framework. 2004. *International Standards for The Professional Practice of Internal Audit, IIA*. Tersedia: <http://muhariefeffendi.wordpress.com/2007/12/09>.

- Regar Moenaf H. 2007. *(Editorial) Kumpulan Bacaan Auditing*. Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ruchyat Kosasih, 2002. *Auditing dan Prosedur Buku 4*. Penerbit Palapa. Surabaya.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Subdiyo Bambang MBA, 2003. *Norma Pemeriksaan akuntan*. Penerbit BPMFE. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2006. *Metode penelitian administrasi*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sawyer B. Lawrance, dkk, 2006. *Sawyer's internal auditing buku 2 edisi 5*. Terjemahan Andhariyani. Penerbit Salemba empat. Jakarta.
- Tuanakotta N Theodorus, 2003. *Auditing Petunjuk Pemeriksaan akuntan Publik*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Cetakan ke Sepuluh. Jakarta.
- Warren Reeve Fess. 2005. *Accounting pengantar akuntansi buku 1 edisi 21*. Terjemahan Aria farahmita. Penerbit Salemba Empat.
- Yeni Haryati. 2008. *Analisis saluran Distribusi teh celup Prenjdak pada PT. Pan barana Cabang. Pekanbaru*. Pustaka UIN. Pekanbaru.
- Yulia anita. 2008. *Faktor-faktor yang mempengaruhi internal auditor (Studi empiris) pada PT. Dharma Kartapura Padang*. Pustaka UIN Pekanbaru.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan, PT.*

Raja Grafindo Persada. Jakarta. Tersedia: <http://digilib.petra.ac.id>.

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1 Rincian pengembalian koesioner	64
Tabel 5.2 Rekapitulasi hasil uji normalitas variabel penelitian	66
Table 5.3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Table 5.4 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Tugas Rangkap	69
Table 5.5 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Laporan Tidak Tertulis	70
Table 5.6 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Tingkat pendidikan	71
Table 5.7 Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Fungsi internal auditor.....	72
Table 5.8 Rekapitulasi Hasil Uji Multikolonieritas	73
Table 5.9 Rekapitulasi Hasil Uji Autokorelasi	75
Table 5.10 Rekapitulasi Hasil Uji Parsial t.....	79
Table 5.11 Rekapitulasi Hasil Uji Simultan F	82

Table 5.12 Rekapitulasi Hasil Koefisien Determinasi	84
---	----

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.2 Model Penelitian	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Wicaksana OI	62



KUESIONER

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI
INTERNAL AUDITOR (STUDY EMPIRIS) PADA PT.
WICAKSANA OI,Tbk CABANG PEKANBARU RIAU**

**JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2010

KUESIONER

Kepada :
Yth. Bapak/Ibu
Di
Kantor Wicaksana O.I Tbk Cab Pekanbaru.

Hal : **Permohonan Pengisian Data Koesioner Penelitian**

Dengan Hormat,

Saya Yang Bertanda di Bawah ini:

Nama : Mardiani
Nim : 10673004984
Jurusan : Akuntansi

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Universitas Islam Negeri Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi SI, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung penyusunan sekripsi saya yang berjudul:

“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI INTERNAL AUDITOR (STUDY EMPIRIS) PADA PT WICAKSANA O.I, Tbk CABANG PEKANBARU RIAU”

Informasi yang saya peroleh akan saya rahasiakan karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Saya juga dengan senang hati menyampaikan ringkasan dari hasil penelitian saya bila Bapak/Ibu menghendakinya. Demikian hal ini saya sampaikan atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,
Peneliti

Mardiani
10673004984

KOESIONER PENELITIAN

A. DATA RESPONDEN

PETUNJUK: Mohon Bapak/Ibu bersedia mengisi Identitas dibawah ini:

Nama :.....

Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan (Coret yang tidak perlu)

Umur : Tahun

Pendidikan :.....

Jabatan :.....

Masa Kerja :.....

B. Mohon Bapak/Ibu menyatakan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan mencontreng (√) / menyilangi (X) nomor diantara 1sampai 5:

1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
2. = Tidak Setuju (TS)
3. = Ragu-Ragu (RR)
4. = Setuju (S)
5. = Sangat Setuju (SS)

Selengkapnya kuesioner dapat dilihat pada halaman berikutnya:

C. Pengisian koesioner didasarkan pada penelitian:

Sangat tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral/Ragu-ragu (N/R), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Koesioner ini diadopsi dari hasil penelitian Yulia Anita dengan judul Faktor-faktor yang mempengaruhi fungai internal auditor (Study empiris) pada PT. Dharma Kartapura Padang (2008)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
INTERNAL AUDITOR (Y).						
1	Saya sebagai karyawan perusahaan selalu mendapatkan cuti rutin demi kelangsungan perusahaan.					
2	Diperusahaan saya di wajibkan dalam mengeluarkan biaya apapun segera melakukan pencatatan yang benar menurut penerapan akuntansi.					
3	Menurut saya perusahaan ini telah memiliki pengendalian yang baik terhadap perusahaannya.					
4	Saya sebagai internal auditor sekaligus kepala keuangan telah melakukan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya.					
5	Dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya saya sebagi karyawan harus bisa bekerja dengan baik menurut kepercayaan yang telah diberikan kepada saya.					

Demikianlah pertanyaan dan pernyataan yang peneliti berikan, semoga dalam menjawab tidak ada pengaruh dan dorongan dari pihak manapun.

“Terima kasih atas kesedian Siswa/I mengisi koesioner ini”

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
TINGKAT PENDIDIKAN (X ³)						
1	Perusahaan yang baik hendaknya menempatkan jabatan karyawannya sesuai dengan tingkat pendidikan, skiil dan keahliannya.					
2	Di perusahaan saya, penempatan karyawan telah disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan posisi jabatan yang di sediakan oleh perusahaan.					
3	Menurut saya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang yang di berikan atas jabatannya akan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang di jalannya.					
4	Saya sebagai karyawan PT. Wicaksana Oi, Tbk Cab Pekanbaru riau akan selalu mengikuti setiap pelatihan dan pendidikan yang di sediakan perusahaan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah menyediakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan guna menunjang efektivitas perusahaan.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
LAPORAN TIDAK TERTULIS X ²						
1	Di perusahaan saya memiliki struktur organisasi yang baik.					
2	Perusahaan yang baik harus memiliki struktur organisasi yang baik dan memiliki tugas dan tanggungjawab sendiri-sendiri.					
3	Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan selalu menggunakan pedoman akuntansi.					
4	Saya sebagai karyawan PT. Wicaksana OI, Tbk Cab pekanbaru Riau akan selalu melakukan laporan rutin secara tertulis demi kelangsungan kepercayaan pada perusahaan saya.					
5	Dalam menjalankan operasinya untuk bidang yang tidak atau kurang efektif dan efisien perlu adanya laporan tertulis untuk follow up kedepannya.					

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu

Di

Kantor Wicaksana O.I Tbk Cab Pekanbaru.

Hal : Permohonan Pengisian Data Koesioner Penelitian

Dengan Hormat,

Saya Yang Bertanda di Bawah ini:

Nama : Mardiani

Nim : 10673004984

Jurusan : Akuntansi

Sehubungan dengan penyusunan Tugas Akhir (Skripsi) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Akuntansi SI, maka saya memerlukan beberapa informasi untuk mendukung penyusunan skripsi saya yang berjudul:

**“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI
INTERNAL AUDITOR (STUDY EMPIRIS) PADA PT WICAKSANA O.I,
Tbk CABANG PEKANBARU RIAU”**

Informasi yang saya peroleh akan saya rahasiakan karena hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Saya juga dengan senang hati menyampaikan ringkasan dari hasil penelitian saya bila Bapak/Ibu

menghendaknya. Demikian hal ini saya sampaikan atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Peneliti

Mardiani
10673004984

KOESIONER PENELITIAN

D. DATA RESPONDEN

PETUNJUK: Mohon Bapak/Ibu bersedia mengisi Identitas dibawah ini:

Nama :.....

Jenis Kelamin : Laki-laki/perempuan (Coret yang tidak perlu)

Umur : Tahun

Pendidikan :.....

Jabatan :.....

Masa Kerja :.....

E. Mohon Bapak/Ibu menyatakan pendapat atas pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan mencontreng (√) / menyilangi (X) nomor diantara 1 sampai 5:

- | | |
|--------------------------|-------|
| 6. = Sangat Tidak Setuju | (STS) |
| 7. = Tidak Setuju | (TS) |
| 8. = Ragu-Ragu | (RR) |
| 9. = Setuju | (S) |
| 10. = Sangat Setuju | (SS) |

Selengkapnya kuesioner dapat dilihat pada halaman berikutnya:

F. Pengisian koesioner didasarkan pada penelitian:

Sangat tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral/Ragu-ragu (N/R),
Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS).

Koesioner ini diadopsi dari hasil penelitian Yulia Anita dengan judul
Faktor-faktor yang mempengaruhi fungsi internal auditor (Study empiris)
pada PT. Dharma Kartapura Padang (2008)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
TUGAS RANGKAP X ¹						
1	Perusahaan yang baik harus membedakan tanggungjawab antara pengawasan (internal auditor), humas dan kepala keuangan dan begitu juga system yang perusahaan saya lakukan					
2	Perusahaan saya memiliki kontroler dan juga memiliki kepala keuangan yang bisa di percaya.					
3	Selain di perusahaan saya memiliki kontroler perusahaan saya juga memiliki kepala keuangan yang bisa di percaya.					
4	Menurut saya antara pengwasan dengan kepala keuangan wajib di bedakan tanggung jawabnya.					
5	Terjaminnya kelangsungan perusahaan hendaknya didasarkan atas pemberian kepercayaan terbatas terhadap akses penting di perusahaan.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
LAPORAN TIDAK TERTULIS X ²						
1	Di perusahaan saya memiliki struktur organisasi yang baik.					
2	Perusahaan yang baik harus memiliki struktur organisasi yang baik dan memiliki tugas dan tanggungjawab sendiri-sendiri..					
3	Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan selalu menggunakan pedoman akuntansi.					
4	Saya sebagai karyawan PT. Wicaksana OI, Tbk Cab pekanbaru Riau akan selalu melakukan laporan rutin secara tertulis demi kelangsungan kepercayaan pada perusahaan saya.					
5	Dalam menjalankan operasinya untuk bidang yang tidak atau kurang efektif dan efisien perlu adanya laporan tertulis untuk follow up kedepannya.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
TINGKAT PENDIDIKAN (X ³)						
1	Perusahaan yang baik hendaknya menempatkan jabatan karyawannya sesuai dengan tingkat pendidikan, skiil dan keahliannya.					
2	Di perusahaan saya, penempatan karyawan telah disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan posisi jabatan yang di sediakan oleh perusahaan.					
3	Menurut saya semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang yang di berikan atas jabatannya akan menentukan sikap dan tindakan seseorang dalam melakukan kegiatan yang di jalannya.					
4	Saya sebagai karyawan PT. Wicaksana Oi, Tbk Cab Pekanbaru riau akan selalu mengikuti setiap pelatihan dan pendidikan yang di sediakan perusahaan.					
5	Perusahaan tempat saya bekerja telah menyediakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan guna menunjang efektivitas perusahaan.					

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N/R	S	SS
		1	2	3	4	5
INTERNAL AUDITOR (Y).						
1	Saya sebagai karyawan perusahaan selalu mendapatkan cuti rutin demi kelangsungan perusahaan.					
2	Diperusahaan saya di wajibkan dalam mengeluarkan biaya apapun segera melakukan pencatatan yang benar menurut penerapan akuntansi.					
3	Menurut saya perusahaan ini telah memiliki pengendalian yang baik terhadap perusahaannya.					
4	Saya sebagai internal auditor sekaligus kepala keuangan telah melakukan pekerjaan saya dengan sebaik-baiknya.					
5	Dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya saya sebagi karyawan harus bisa bekerja dengan baik menurut kepercayaan yang telah diberikan kepada saya.					

Demikianlah pertanyaan dan pernyataan yang peneliti berikan, semoga dalam menjawab tidak ada pengaruh dan dorongan dari pihak manapun.

“Terima kasih atas kesedian Siswa/I mengisi koesioner ini”

LAMPIRAN HASIL SPSS

NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TUGAS	TIDAK	PENDIDIKAN	INTERNAL
N		133	133	133	133
Normal Parameters(a,b)	Mean	18.7444	17.7820	17.9774	17.7820
	Std. Deviation	2.13078	2.89288	2.99612	2.38791
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.137	.127	.125
	Positive	.079	.080	.089	.125
	Negative	-.113	-.137	-.127	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.224	0.964	1.675	1.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100	.311	.057	.162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

RELIABILITAS

X1. TUGAS RANGKAP

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.828	5

Inter-Item Correlation Matrix

	TUGAS1	TUGAS2	TUGAS3	TUGAS4	TUGAS 5
TUGAS1	1.000	.187	.078	.042	.105
TUGAS2	.187	1.000	.036	.123	.206
TUGAS3	.078	.036	1.000	.113	.240
TUGAS4	.042	.123	.113	1.000	.019
TUGAS5	.151	.180	.063	.146	.011

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TUGAS1	25.8529	4.311	.573	.091	.118
TUGAS2	25.9706	3.545	.489	.207	.258
TUGAS3	26.2353	4.488	.465	.107	.065
TUGAS4	26.2059	5.623	.437	.245	.260
TUGAS5	26.1765	3.847	.342	.131	.180

X2. LAPORAN TIDAK TERTULIS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.768	.643	5

Inter-Item Correlation Matrix

	TIDAK1	TIDAK2	TIDAK3	TIDAK4	TIDAK5
TIDAK1	1.000	.176	.157	.121	.022
TIDAK2	.176	1.000	.282	.134	.116
TIDAK3	.157	.282	1.000	.178	.103
TIDAK4	.121	.134	.178	1.000	.187
TIDAK5	.172	.418	.232	.356	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TIDAK1	25.5882	6.734	.701	.072	.238
TIDAK2	25.7941	8.653	.566	.309	.468
TIDAK3	25.9118	6.628	.389	.238	.245
TIDAK4	25.9412	6.784	.687	.221	.247
TIDAK5	25.9706	5.060	.584	.471	.034

X3. TINGKAT PENDIDIKAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.801	5

Inter-Item Correlation Matrix

	PENDIDIKAN1	PENDIDIKAN2	PENDIDIKA N3	PENDIDIKAN4	PENDIDIK AN5
PENDIDIKAN1	1.000	.040	.263	.238	.314
PENDIDIKAN2	.040	1.000	.229	.328	.050
PENDIDIKAN3	.263	.229	1.000	.030	.108
PENDIDIKAN4	.238	.328	.030	1.000	.055
PENDIDIKAN7	.000	.116	.083	.063	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PENDIDIKAN1	24.5294	5.348	.306	.272	.082
PENDIDIKAN2	23.8824	5.319	.320	.339	.040
PENDIDIKAN3	24.0000	4.727	.403	.228	.074
PENDIDIKAN4	24.5588	4.678	.603	.226	.095
PENDIDIKAN7	24.1471	5.947	.714	.094	.102

Y. INTERNAL AUDITOR

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.745	.741	5

Inter-Item Correlation Matrix

	INTERNAL 1	INTERNAL 2	INTERNAL 3	INTERNAL 4	INTERNAL 5
INTERNAL1	1.000	.143	.141	.214	.067
INTERNAL 2	.143	1.000	.195	.038	.078
INTERNAL 3	.141	.195	1.000	.122	.152
INTERNAL 4	.214	.038	.122	1.000	.123
INTERNAL 5	.220	.222	.687	.203	1.000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
INTERNAL1	22.7059	4.820	.514	.126	.076
INTERNAL 2	22.4118	6.613	.586	.099	.184
INTERNAL 3	22.7353	4.261	.474	.627	.327
INTERNAL 4	22.7059	6.456	.594	.184	.174
INTERNAL 5	22.7647	4.610	.443	.535	.220

VALIDITAS

X1. TUGAS RANGKAP

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TUGAS1	25.8529	4.311	.573	.091	.118
TUGAS2	25.9706	3.545	.489	.207	.258
TUGAS3	26.2353	4.488	.465	.107	.065
TUGAS4	26.2059	5.623	.437	.245	.260
TUGAS5	26.1765	3.847	.342	.131	.180

X2. LAPORAN TIDAK TERTULIS

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TIDAK1	25.5882	6.734	.701	.072	.238
TIDAK2	25.7941	8.653	.566	.309	.468
TIDAK3	25.9118	6.628	.389	.238	.245

TIDAK4	25.9412	6.784	.687	.221	.247
TIDAK5	25.9706	5.060	.584	.471	.034

X3. TINGKAT PENDIDIKAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PENDIDIKAN1	24.5294	5.348	.306	.272	.082
PENDIDIKAN2	23.8824	5.319	.320	.339	.040
PENDIDIKAN3	24.0000	4.727	.403	.228	.074
PENDIDIKAN4	24.5588	4.678	.603	.226	.095
PENDIDIKAN7	24.1471	5.947	.714	.094	.102

Y. INTERNAL AUDITOR

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
INTERNAL1	22.7059	4.820	.514	.126	.076
INTERNAL 2	22.4118	6.613	.586	.099	.184
INTERNAL 3	22.7353	4.261	.474	.627	.327
INTERNAL 4	22.7059	6.456	.594	.184	.174
INTERNAL 5	22.7647	4.610	.443	.535	.220

UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	--	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.552	.676		3.774	.000		
	TUGAS	.736	.075	.606	9.777	.000	.284	1.518
	TIDAK	.406	.078	.420	5.211	.000	.170	1.892
	PENDIDIKAN	.161	.062	.058	2.983	.029	.321	1.118

a. Dependent Variable: INTERNAL

UJI AUTOKORELASI

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.426(a)	.182	.036	1.79489	1.905

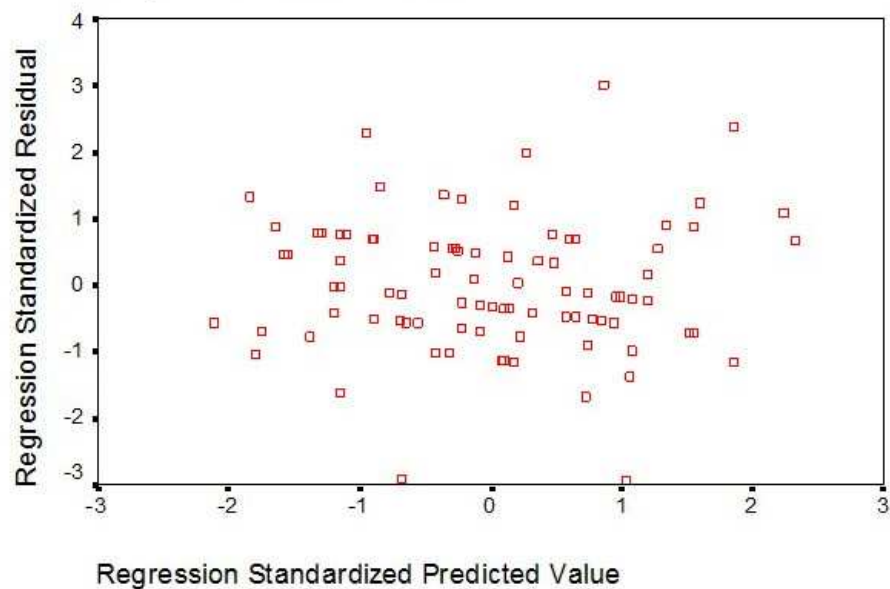
a. Predictors: (Constant), TUGAS RANGKAP, LOP TIDAK TERTULIS, TING. PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: INTERNAL AUDITOR

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Internal Audit



UJI PARSIAL T (PENGUJIAN SECARA PARSIAL)

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.552	.676		3.774	.000		
	TUGAS	.736	.075	.606	9.777	.000	.284	1.518
	TIDAK	.406	.078	.420	.5.211	.000	.170	1.892
	PENDIDIKAN	.161	.062	.058	2.983	.029	.321	1.118

a. Dependent Variable: INTERNAL

UJI F (PENGUJIAN SECARA SIMULTAN/BERSAMA-SAMA)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.029	5	4.006	5.192	.000
	Residual	90.206	28	3.222		
	Total	110.235	33			

UJI R² (KOEFSISIEN DETERMINASI)

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.426(a)	.182	.036	1.79489

a. Predictors: (Constant), TUGAS RANGKAP, LAP.TIDAK TERTULIS, TING. PENDIDIKAN

b. Dependent Variable: INTERNAL AUDITOR

BIOGRAFI



Mardiani, lahir di Beringin kota Duri kab. Bengkalis pada tanggal 16 Maret 1985, anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan suami istri Tamrin dan Annisa. Penulis merupakan anak Pertama dari Tiga bersaudara yang beralamat di Jl. Siak Gg. Tengku Umar II Balai Makam Duri, Kab. Bengkalis.

Pengalaman pendidikan yang dilalui dimulai pada SD Negeri 05 Tanah Putih Sebang tahun 1994 dan tamat

pada tahun 2000, kemudian penulis melanjutkan ke SLTP Negeri 2 Mandau Duri tamat tahun 2003. Dilanjutkan ke SMU Negeri 1 Duri Kec. Mandau Bengkalis dan tamat pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pendidikan di Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi & Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, pada tahun 2006 dan lulus pada bulan Oktober tahun 2010. Penulis melakukan penelitian dengan judul **"FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI INTERNAL AUDITOR (STUDY EMPIRIS) PADA PT. WICAKSANA OI, Tbk CABANG PEKANBARU RIAU"**.

GAMBAR 4.1
STRUKTUR ORGANISASI PT. WICAKSANA OI, Tbk CABANG PEKANBARU

